

Acoso laboral

Una revisión bibliográfica de su definición y prevalencia en Europa

Castrillón Lladós, David

NIUB: 16261755

DNI: 21760157H

Tutor: Jordi Escartín Solanelles

Fecha de entrega: 03-09-2018

Máster en Gestión y Desarrollo de Personas y Equipos en las Organizaciones

Universitat de Barcelona

Resumen

El acoso laboral es un fenómeno que ha ido ganando importancia e interés tanto en el ámbito académico y científico como en la práctica profesional en las organizaciones. Para justificar la propuesta de acciones para hacer frente y prevenir este fenómeno en el ámbito organizacional es importante contar con datos sobre su prevalencia y el impacto que tiene su ocurrencia. No obstante, no existe un consenso en cuanto a cómo se define y se mide el acoso laboral y los niveles de prevalencia que los estudios obtienen pueden estar influenciados tanto por estos métodos como por diversas variables.

El presente trabajo pretende comprobar qué definiciones del acoso laboral son utilizadas actualmente en Europa y qué niveles de prevalencia se obtienen, a la vez que se estudia la posible influencia de variables como el área geográfica y el sector económico de dónde se extrae la muestra y el tamaño de esta.

Los resultados del presente trabajo indican que el método más usado para la definición y medición del acoso laboral es el método por experiencia de conductas y que los niveles de prevalencia encontrados pueden estar influenciados por qué método se use. Además, los resultados también sugieren una influencia del área geográfica y el sector de donde se extrae la muestra en estos niveles de prevalencia.

Finalmente, son discutidas las implicaciones prácticas del trabajo, sus limitaciones y las propuestas de mejora para futuros estudios.

Palabras clave: bullying en el trabajo, mobbing, acoso laboral, prevalencia, métodos de medición.

Abstract

Workplace bullying is a phenomenon that has been gaining importance and interest both in the academic and scientific field and in professional practice in organizations. To justify the proposal of actions to deal with and prevent this phenomenon in the organizations, it is important to have data on its prevalence and the impact of its occurrence. However, there is no agreement on how bullying is defined and measured in the workplace and the levels of prevalence that studies obtain may be influenced by both the measurement methods and other variables.

The aim of this study is to verify which definitions of bullying are currently being used in Europe and what levels of prevalence are obtained, while studying the possible influence of variables such as the geographical area and the economic sector from which the sample is extracted and its size.

The results indicate that the method most used for the definition and measurement of workplace bullying is the behavioural experience method and that the levels of prevalence found may be influenced by which method is used. In addition, the results also suggest an influence in the prevalence levels by the geographical area and the sector from which the sample is extracted.

Finally, the practical implications of the study, its limitations and the improvement proposals for future studies are discussed.

Keywords: workplace bullying, mobbing, harassment, prevalence, measurement methods.

Índice

1. Introducción	5
1.1. El concepto de acoso laboral	5
1.2. Consecuencias del acoso laboral	7
1.3. Medición del acoso y factores que la influncian	9
1.4. Criterios para la definición del acoso y métodos para su medición	11
2. Objetivos	15
3. Método	17
3.1. Búsqueda de fuentes bibliográficas	17
3.2. Criterios de inclusión	17
3.3. Clasificación de los estudios	18
3.4. Análisis de datos.....	20
4. Resultados	22
4.1. Descripción de los estudios incluidos	22
4.2. Estudios según definición y criterios de medición.....	31
4.3. Prevalencia en función de la definición y los criterios de medición	33
4.4. Prevalencia por área geográfica	34
4.5. Prevalencia por sectores	37
4.6. Correlación entre número de participantes y prevalencia	39
5. Discusión	40
5.1. Descripción de los estudios incluidos	40
5.2. Estudios según definición y criterios de medición.....	41
5.3. Prevalencias en función de la definición y los criterios de medición	43
5.4. Prevalencia por área geográfica	44
5.5. Prevalencia por sectores	45
5.6. Correlación entre número de participantes y prevalencia	45
5.7. Implicaciones prácticas	46
5.8. Limitaciones y futuras investigaciones	48
6. Conclusiones	50
7. Referencias bibliográficas.....	52
8. Anexos	67

1. Introducción

En ocasiones, en los contextos organizacionales se ve el acoso laboral como un fenómeno de poca importancia, como un mero conflicto interpersonal y no como una fuente de terror psicológico (Lutgen-Sandvik y Tracy, 2012). Y, aunque esta visión está cambiando progresivamente y este fenómeno está ganando cada vez más interés (Leka, Jain, Iavicoli, Vartia, y Ertel, 2011), parece que cuesta desde el ámbito organizativo proponer y desarrollar políticas y programas de prevención efectivos y sustentados por los avances en el ámbito de la investigación, hasta el punto que, en ocasiones, las políticas anti-acoso se desarrollan no como medida de prevención, sino como reacción a casos que ya se han producido (Salin, 2008).

Una de las primeras acciones para poder pasar de este punto de vista reactivo a una actitud proactiva respecto al acoso laboral y, en definitiva, concienciar de su importancia tanto a nivel organizativo como a nivel individual es demostrar y publicitar su prevalencia (Lutgen-Sandvik y Tracy, 2012). Esto es, el nivel de ocurrencia del acoso en las organizaciones.

Conociendo, mediante publicaciones científicas, los niveles de ocurrencia de este fenómeno y los efectos que tiene a nivel personal y organizativo se pueden establecer las bases que permitirán llevar a cabo acciones de prevención del acoso laboral con mayor apoyo organizativo.

Mediante el presente trabajo se pretende exponer la situación actual de la investigación científica en referencia a cómo se estudia y se mide el fenómeno del acoso y qué niveles de prevalencia del fenómeno se han encontrado. Como se justifica más adelante, el trabajo se centrará, siguiendo el modelo propuesto por Zapf, Escartín, Einarsen, Hoel, y Vartia (2011), en estudios publicados del 2011 al 2018, ambos incluidos, y que traten con muestras de países europeos.

1.1. El concepto de acoso laboral

Durante los años 90, el concepto de acoso laboral ganó popularidad y se empezó a mencionar y manejar tanto en la población trabajadora como en el mundo académico de Europa (Einarsen, Hoel, Zapf, y Cooper, 2011). En este auge que el estudio de esta materia vivió, los investigadores/as usaron diversos términos para referirse a este fenómeno y que aún hoy se siguen usando. Entre ellos se encuentran *workplace bullying* (bullying en el puesto de trabajo), *mobbing* y *harassment* (acoso). En la práctica, solo

existen diferencias menores entre estos conceptos (Zapf y Einarsen, 2001). Cabe mencionar que, debido a esto, en el presente trabajo se utilizarán estos términos indistintamente.

Así pues, a medida que avanzaba la investigación alrededor de estos conceptos se iba aportando y construyendo una definición del fenómeno teniendo en cuenta aspectos como la frecuencia de los actos negativos (Leymann, 1990a) o la duración del acoso (Zapf, 1999). De esta manera, el acoso laboral se podría caracterizar como una serie de actos negativos que ocurren de una manera persistente y sistemática (Einarsen, Hoel, Zapf, y Cooper, 2003). Es destacable también la definición propuesta por Einarsen et al. (2011), teniendo en cuenta las principales investigaciones del fenómeno hasta el momento: *“el bullying en el trabajo significa acosar, ofender, excluir socialmente o afectar negativamente en el trabajo de alguien. Para que se pueda aplicar la etiqueta de bullying (o mobbing) a una actividad, interacción o proceso concretos, la conducta de bullying debe ocurrir repetida y regularmente (ej., semanalmente) y en un periodo determinado de tiempo (ej., durante seis meses). El bullying es un proceso de escalada en el curso del cual la persona confrontada acaba en una posición de poder inferior y se vuelve el blanco de actos sociales negativos sistemáticos. Un conflicto no puede llamarse bullying si el incidente es un evento asilado o si dos partes de igual fuerza están en conflicto”*.

Se puede observar como en esta definición se incluyen como criterio para etiquetar a un evento como acoso laboral aspectos como la frecuencia de los actos negativos o la duración (mencionados anteriormente y de importancia significativa para el presente trabajo) o la diferencia en la posición de poder entre la víctima y el perpetuador (Niedl, 1996). Son precisamente estos aspectos, la frecuencia, la conducta social negativa, el desequilibrio de poder, la duración o la intencionalidad percibida, los que hacen que exista una diferenciación conceptual entre el acoso laboral y los conflictos interpersonales; dos conceptos, por otro lado, relacionados (Baillien, Escartín, Gross, y Zapf, 2017).

La definición presentada por Einarsen et al. (2011) también hace referencia a los actos negativos que la víctima recibe. Estos actos negativos pueden clasificarse según ataquen el ámbito personal dentro del lugar de trabajo (*person-related workplace bullying*) o vayan relacionados con el trabajo y las tareas (*work-related bullying*)

(Einarsen, Hoel y Notelaers, 2009). Entre el acoso hacia la persona podríamos encontrar actos clasificados en categorías como *agresión verbal* o *abuso emocional*, mientras que respecto al acoso relacionado con el trabajo, englobaría actos negativos clasificados en categorías como *control y manipulación de la información* o *control y abuso de las condiciones laborales* (Zapf et al., 2011).

1.2. Consecuencias del acoso laboral

Toda esta investigación que surgió alrededor del fenómeno del acoso ha ido demostrando que la exposición sistemática a conductas negativas en el trabajo puede tener efectos devastadores en la salud y el bienestar de los individuos, convirtiéndose de esta manera en un potente estresor (Hogh, Mikkelsen, y Hansen, 2011). Se ha podido estudiar la relación entre el acoso laboral y el estrés, llegando a la conclusión de que las personas que sufren este fenómeno tienen menos apoyo social de sus compañeros/as y supervisores/as y presentan en mayor grado síntomas de somatización, depresión, ansiedad y afectividad negativa, esta última referida a la tendencia a expresar emociones adversas como preocupación o tensión y a presentar una autoestima baja (Hansen et al., 2006).

Más estudios han investigado la relación entre el acoso y los síntomas psicosomáticos, encontrando efectivamente puntuaciones más altas de dichos síntomas en personas expuestas al acoso laboral (Jaradat, Nielsen, y Bast-Pettersen, 2018; Casimir, McCormack, Djurkovic, y Nsubuga-Kyobe, 2012). Pero estos no son los únicos síntomas perjudiciales para la salud que se pueden asociar al acoso. Vie, Glaso, y Einarsen (2012) encontraron que existe una relación, mediada significativamente por las emociones, entre el acoso laboral y la presencia de quejas de carácter musculoesqueléticas en las personas. También se ha podido encontrar que las víctimas de acoso tienen mayor riesgo de padecer algún tipo de enfermedad cardiovascular, aunque este riesgo puede ser parcialmente atribuido al sobrepeso (Kivimäki et al., 2003).

Se ha podido relacionar también el acoso con la aparición de síntomas depresivos, demostrando de esta manera el peso que puede tener este fenómeno en la salud mental de los individuos (Kivimäki et al., 2003). El estudio de Loerbroks et al. (2015), no solamente encontró que la presencia de acoso laboral aumentaba el riesgo de padecer síntomas de depresión, si no que la presencia de síntomas depresivos también podía predecir el acoso, siendo esta una asociación bidireccional. Theorell et al. (2015),

a su vez, encontraron que los trabajadores/as que sufren acoso, sumado a unos niveles altos de exigencia y a una escasa capacidad de control respecto a su trabajo, experimentarán síntomas depresivos. Y es que se ha demostrado que la presencia de acoso laboral puede contribuir, no solo al desarrollo de depresión, sino también de otros trastornos mentales comunes (trastornos afectivos generales, no psicóticos) (Lahelma, Lalluka, Laaksonen, Saastamoinen, y Rahkonen, 2011) y al desarrollo de problemas y dificultades relacionadas con el sueño (Lalluka, Rahkonen, y Lahelma, 2011; Hansen, Hogh, Garde, y Persson, 2014).

Se ha podido establecer una asociación, parcialmente mediada por la salud física y mental, entre la presencia de acoso laboral y el consumo de drogas (Niedhammer, David, Degioanni, Drummond, y Philip, 2011) y se ha investigado también la presencia de síntomas del Trastorno de Estrés Post-Traumático (TEPT) en víctimas de acoso laboral, encontrando puntuaciones mayores que las obtenidas en personas que no han sufrido este fenómeno (Matthiesen y Einarsen, 2004; Tehrani, 2004).

Hasta este punto solo se han mencionado estudios que relacionaban las consecuencias del acoso laboral en el individuo. No obstante, y como estamos hablando de un fenómeno que se produce en el entorno laboral, este tiene también consecuencias a nivel organizativo, aunque se le ha prestado poca atención a nivel empírico en comparación con el individuo (Hoel, Sheehan, Cooper y Einarsen, 2011).

A nivel organizativo, existen estudios cuyos resultados sugieren que el acoso afecta negativamente a la satisfacción laboral de la víctima (Arenas et al., 2015; Hoel y Cooper, 2000). También se ha estudiado la relación del acoso con la intención de las víctimas de dejar la organización (Berthelsen, Skogstad, Lau, y Einarsen, 2011; Simons, 2008) y con los niveles de rotación (Houshmand, O'Reilly, Robinson, y Wolff, 2012; Hogh, Hoel, y Carneiro, 2011; Heponiemi, Kouvonen, Virtanen, Vänskä, y Elovainio, 2014), encontrando efectivamente el riesgo de altos niveles de estos dos indicadores cuando el acoso está presente.

El acoso laboral está también relacionado con una mayor cantidad de bajas por enfermedad (Kivimäki, Elovainio, y Vahtera, 2000), aunque existen estudios que afirman que es necesaria más investigación respecto a la manera exacta en cómo se relaciona el acoso con las bajas por enfermedad y a una posible relación bidireccional entre ambos conceptos (Nielsen, Indregard y Overland, 2016). Se pueden encontrar

también estudios que confirman la influencia negativa del fenómeno en el compromiso o *engagement* de las víctimas respecto la organización (Hoel y Cooper, 2000; Glaso y Notelaers, 2012).

A pesar de las dificultades que presenta la medición de la productividad (Hoel et al., 2011), existen estudios que también han encontrado una relación y una influencia negativa del acoso laboral en la productividad (Hoel, Sparks, y Cooper, 2001).

Todos estos indicadores, tanto individuales como organizacionales, que son afectados por el acoso laboral tienen un impacto económico real. Hoel et al. (2011) recopilan algunos datos económicos revisando la bibliografía científica que ha estudiado esta cuestión. Algunos de estos datos se concretan en unos 30.000\$- 100.000\$ (25.000€ - 86.000€ aprox.) anuales por cada caso de acoso (Leymann, 1990a) o en 16.977\$ AUD (10.500€ aprox) por cada trabajador/a víctima de acoso en Australia, asumiendo un valor de prevalencia bajo de 3,5% (Sheehan, McCarthy, Barker, y Henderson, 2001).

1.3. Medición del acoso y factores que la influncian

Una vez presentados los datos anteriores, queda demostrada la importancia del acoso laboral y la magnitud de los efectos que puede llegar a causar tanto a nivel individual como a nivel organizacional. Para conocer estas consecuencias del fenómeno, pero también para investigar temas como su naturaleza, la frecuencia o prevalencia y sus antecedentes, el acoso ha sido investigado en un abanico extenso de estudios (Nielsen, Notelaers, y Einarsen, 2011).

No obstante, este campo de investigación ha estado influenciado por un alto deseo de conocer los aspectos significativos del fenómeno en cuestión, dejando de lado el desarrollo de una metodología sólida (Keashly y Harvey, 2005). Como consecuencia de la falta de investigación de carácter psicométrico sobre cómo medir el acoso laboral, existen razones para creer que la medición del fenómeno no ha sido siempre del todo rigurosa (Nielsen et al., 2011).

Un ejemplo de ello sería la cuestión de cómo se entiende y se define el acoso a la hora de estudiarlo. A pesar del creciente interés que este fenómeno ha despertado tanto en el mundo de la investigación como en la práctica profesional, no se ha llegado a un consenso sobre cómo definirlo para su medición. Así, existen autores que usan definiciones más o menos estrictas en relación a la duración (ej. menos de 6 meses, al

menos 6 meses...) y la frecuencia de la conducta de acoso (ej. menor que semanalmente...) (Zapf et al., 2011). El amplio rango de variación de la prevalencia de este fenómeno que se puede observar en la literatura científica puede ser debido a la manera en cómo el acoso laboral es definido, delimitado y, por tanto, medido (Agervold, 2007). En consecuencia, los niveles de prevalencia encontrados por diferentes estudios no pueden ser comparados sin tener en cuenta variables moderadoras (Nielsen, Matthiesen, y Einarsen, 2010).

Otro aspecto que puede influir en el nivel de prevalencia u ocurrencia del acoso es el sector económico de donde se ha obtenido la muestra del estudio. Zapf et al. (2011), después de una revisión bibliográfica estudiando este tema, concluyen que existe un mayor riesgo de sufrir acoso laboral en los sectores social, sanitario, educación y de la administración pública en general. Al ser todos estos sectores de carácter público, los mismos autores atribuyen este mayor riesgo a la seguridad y estabilidad laboral que trabajar en la administración pública conlleva. Si ocurre un caso de acoso en este sector, es más difícil que la víctima renuncie a su trabajo debido a esta situación y el caso podrá persistir y/o empeorar en el tiempo (Zapf et al., 2011). Otra posible causa que barajan Zapf et al. (2011) es que estos altos valores sean inherentes al tipo de trabajo, sobre todo en los sectores social y sanitario. Estos sectores demandan una gran implicación personal, que conlleva sentir y expresar emociones con mayor intensidad y hacer pública mayor información y aspectos de carácter personal. Además, la dificultad para evaluar objetivamente el rendimiento en dichos puestos de trabajo deja también las puertas abiertas para atacar a alguien en referencia a su desempeño (Zapf et al., 2011).

Además, no solo el sector económico de la muestra de los estudios puede influir en los niveles de prevalencia encontrados. El número de participantes o el tipo de muestra a nivel metodológico también pueden influir en los resultados del estudio: trabajar con una muestra no aleatoria dará unos niveles de prevalencia mayores que con una muestra aleatoria (Nielsen et al., 2010).

Otro elemento que puede tener impacto en el estudio del acoso es el contexto cultural (Galanaki y Papalexandris, 2013). Como se hace notar en el estudio realizado por Escartín, Zapf, Arrieta, y Rodríguez-Carballeira (2011), la cuestión de cómo el contexto cultural impacta en la comprensión del acoso por las personas no se ha tenido en cuenta en la mayoría de investigaciones (Anderson y Bushman, 2002). Países como

los del sur de Europa están caracterizados por diferencias de poder más marcadas, cosa que puede provocar que se encuentren niveles de prevalencia altos (Moreno-Jiménez, Rodríguez-Muñoz, Salin, y Benadero, 2008). Sin embargo, en países del norte de Europa, el Reino Unido y Australia, con una menor distancia de poder y caracterizados por mostrar actitudes negativas frente a signos de abuso de poder, pueden estar más preparados para mostrar quejas y, por lo tanto, se podrían encontrar niveles de prevalencia del acoso menores (Einarsen, 2000).

La investigación llevada a cabo por Power et al. (2013) encontró diferencias culturales respecto al acoso relacionado con el puesto de trabajo: Asia parece ser más tolerante que Norteamérica, Sudamérica y África sub-sahariana. Este mismo estudio sugiere que las culturas con una alta orientación al rendimiento encuentran el acoso laboral más aceptable que aquellas que presentan una orientación al futuro. Esto deja ver que una cultura más centrada en el rendimiento y las tareas del presente será más tolerante al acoso que otras culturas con una visión más global y a largo plazo. Además, el estudio en cuestión concluye que una alta orientación a las personas conlleva una baja aceptabilidad de este fenómeno.

El estudio de Salin et al. (2018a) encontró también diferencias en qué se percibe como un acto social negativo en el trabajo o cuándo se percibe que se está siendo excluido socialmente en los 13 países en los que pudieron trabajar. De la misma manera, el estudio de Escartín et al. (2011) encontró diferencias en la manera en cómo los empleados de Centroamérica y del Sur de Europa entendían el acoso laboral. No obstante, los datos del estudio sugirieron más similitudes que diferencias.

Además, los aspectos culturales no influyen solamente en cómo se percibe el acoso laboral, sino también en qué tipo de acciones se valoran para hacerle frente y prevenirlo (Salin et al., 2018b).

1.4. Criterios para la definición del acoso y métodos para su medición

Teniendo en cuenta la falta de investigación sobre el desarrollo de una metodología sólida de medición del acoso (Keashly y Harvey, 2005), la falta de consenso sobre cómo definir el fenómeno (Zapf et al., 2011) y la influencia que todo esto puede tener en el nivel de prevalencia resultante en las investigaciones sobre el fenómeno (Agervold, 2007), está justificado el interés en la metodología que los estudios están usando para medir el acoso laboral, cómo se está definiendo y

delimitando el fenómeno y qué método sería el más recomendable para utilizar y empezar a resolver la falta de consenso existente.

Nielsen et al. (2011) afirman que, a pesar de la cantidad de diferentes métodos que se han usado, estos se podrían englobar en tres tipos:

- *Método por auto-etiquetación* (self-labelling method): basado en si los participantes sienten que han sido víctimas de acoso.
- *Método por experiencia de conductas* (behavioural experience method): basado en la percepción de los participantes de haber estado expuestos a un rango específico de conductas de acoso.
- Una combinación de ambos métodos.

El método por auto-etiquetación o self-labelling method es probablemente, el método más utilizado en la investigación del acoso laboral (Nielsen et al., 2011). En el meta-análisis de Nielsen et al. (2010) sobre el impacto de los moderadores metodológicos en los niveles de prevalencia obtenidos, el 67% de los 102 estudios incluidos usaban este método.

Lo más común al aplicar este método es presentar a los participantes un solo ítem preguntando si han sido víctimas de acoso en un periodo de tiempo específico (Nielsen et al., 2011). En algunos estudios se presenta una definición teórica antes de preguntar si han tenido experiencias en el trabajo acordes con dicha definición. Un ejemplo de tipo de definición presentada sería la que podemos encontrar en el estudio de Conway, Clausen, Hansen, y Hogh (2016): *“El bullying ocurre cuando una o más personas se ven expuestas a conductas o actos desagradables o negativos en el trabajo respecto los cuales resulta difícil defenderse, de manera repetida durante un periodo largo de tiempo”*. Otro ejemplo de definición que se presenta a los participantes sería la que usan en su estudio Nielsen et al. (2017): *“El bullying y el acoso (importunar, ofender a alguien) supone un problema en algunos lugares de trabajo y para algunos trabajadores/as. Para etiquetar algo como bullying o acoso, la conducta ofensiva debe ocurrir de manera repetida en un periodo de tiempo y la persona que la sufre debe experimentar dificultades para defenderse. La conducta no es bullying o acoso si dos partes de similar fuerza están en conflicto o si el incidente es un evento aislado”*. En otros estudios, sin embargo, el ítem sobre el acoso se presenta sin ningún tipo de definición previa (Evrin y Madziala, 2016).

Nielsen et al. (2011) enumeran una serie de ventajas e inconvenientes de la utilización de este método. Una clara ventaja es su facilidad de administración. Además, al preguntar a los participantes de forma explícita si han estado expuestos al acoso se consigue una gran validez. No obstante, la gran desventaja de este método es la subjetividad, al no especificar la naturaleza de las conductas involucradas. Más aún, esta subjetividad se verá incrementada en los casos en los que no se presente una definición previa al ítem. Otro aspecto importante a tener en cuenta es que algunos participantes pueden sentir vergüenza y percibir su autoestima como amenazada al admitir ser víctimas de acoso laboral, por lo que pueden evitar etiquetarse de esta manera aunque sus experiencias correspondan con la definición de acoso (Nielsen, 2009).

El método por experiencia de conductas o behavioural experience method se suele aplicar presentando a los participantes un inventario que incluye varios tipos de conductas o actos negativos que pueden ser llamados acoso laboral cuando ocurren repetidamente en el tiempo. Entonces, los participantes deben concretar la frecuencia con la que han sido expuestos a las diferentes conductas del inventario en un periodo de tiempo concreto (Nielsen et al., 2011).

Nielsen et al. (2011) pudieron comprobar que los cuestionarios más usados para investigar el fenómeno fueron el Leymann Inventory of Psychological Terror (LIPT; Leymann, 1990b), el Negative Acts Questionnaire (NAQ/NAQ-R; Einarsen et al., 2009; Einarsen y Raknes, 1997) y el Workplace Aggression Research Questionnaire (Harvey y Keashley, 2003). Con todo, el NAQ parece ser el cuestionario más usado, mostrándose este, o alguna variación de este, en el 47% de las investigaciones incluidas en el estudio de Nielsen et al. (2010) que usaban el método por experiencia de conductas.

Aunque este método alcanza una objetividad mayor que el método por auto-etiquetación, la clara limitación que Nielsen et al. (2011) mencionan que presenta este método es que muchos de los cuestionarios que se utilizan no han sido suficientemente examinados en estudios de validación, aunque hay excepciones. Existen estudios que tratan la validez del LIPT (Niedhammer, David, y Degioanni, 2007; Korukcu, Bulut, Tuzcu, Bayram, y Öztürk-Türkmen, 2014) y de otras escalas como la Escala de Abuso Psicológico Aplicado en el Lugar de Trabajo (EAPA-T/EAPA-T-R; Escartín, Rodríguez-Carballeira, Gómez-Benito, y Zapf, 2010; Escartín, Monzani, Leong, y

Rodríguez-Carballeira, 2017). No obstante, y como afirman Nielsen et al. (2011), la excepción más notable es el NAQ, que ha sido validado por varios estudios en diversos países (Einarsen et al., 2009; Moreno-Jiménez, Rodríguez-Muñoz, Martínez-Gamarra, y Gálvez-Herrer, 2007; Giorgi, Arenas, y León-Pérez, 2011; Tsuno, Kawakami, Inoue, y Abe, 2010).

Nielsen et al. (2011) también explica cómo los estudios que utilizan el método por experiencia de conductas suelen tratar los datos obtenidos con el objetivo de identificar a las víctimas de acoso en la muestra. Una manera común es aplicar un *criterio operacional* (operational criterion). Existen estudios que siguen el criterio de Leymann (1990a), por ejemplo, que considera a una persona víctima de acoso cuando ha estado expuesta como mínimo a un acto negativo por semana durante un periodo de al menos 6 meses. Otro criterio aplicado es el de Mikkelsen y Einarsen (2001), similar al anterior pero en el que es requerida la presencia de dos actos negativos. Un ejemplo más sería el criterio de Agervoldt (2007), que identifica una víctima de acoso laboral cuando ha sufrido actos negativos tres o cuatro veces a la semana y perdurar como mínimo 6 meses.

La otra forma de tratar los datos en el método por experiencia de conductas es mediante la técnica estadística *Latent Class Cluster* (LCC) (Nielsen et al., 2011). El LCC puede usarse para identificar diferentes grupos o “latent classes” de encuestados basados en su exposición a conductas de acoso laboral (ej. “not bullied”, “sometimes bullied”, “victims”, “work related bullying”...) (Notelaers, Einarsen, de Witte, y Vermunt, 2006; León-Pérez, Notelaers, Arenas, Munduate, y Medina, 2014). De esta manera se puede evitar la decisión de usar uno u otro criterio operacional, que en ocasiones parece arbitraria y puede no identificar víctimas de acoso que con otro criterio sí lo serían (Nielsen et al., 2011).

Respecto a cómo es mejor definir, delimitar y medir el acoso laboral, Nielsen et al. (2011) recomiendan utilizar ambos métodos, por auto-etiquetación y por experiencia de conductas, ya que afirman que miden el fenómeno desde diferentes puntos de vista. Respecto al primero de ellos, los autores recomiendan presentar siempre una definición antes del ítem para evitar el riesgo de etiquetar como víctima de acoso a alguien que no se debería. En cuanto al segundo, los autores recomiendan tratar los datos obtenidos mediante el análisis por LCC, ya que no solo distingue entre víctimas y no-víctimas,

sino que también distingue, por ejemplo, diferentes tipos de conducta (*person-related workplace bullying* vs. *work-related workplace bullying*) (Notelaers et al., 2006).

2. Objetivos

Los principales objetivos del presente trabajo son, por un lado, comprobar qué definiciones son las más usadas por los estudios que investigan el acoso laboral mediante una revisión bibliográfica de las publicaciones científicas desde el 2011 al 2018 y que estudian muestras europeas y, por otro lado, mediante esta misma revisión bibliográfica y en función de la definición usada por cada estudio, exponer los niveles de prevalencia encontrados.

Como se ha visto en la introducción teórica, existen diversas publicaciones que han estudiado previamente aspectos relacionados con los objetivos que se plantean y que establecen un cuerpo de conocimiento teórico que permite formular ciertas hipótesis sobre los resultados que se van a obtener.

En la literatura científica se ha podido ver como el método por auto-etiquetación es, probablemente el método más utilizado en la investigación del acoso laboral (Nielsen et al., 2011). Se podría esperar encontrar también en el presente trabajo que dicho método fuera el más utilizado para definir y delimitar el acoso.

Hipótesis 1: El método por auto-etiquetación será más usado que el método por experiencia de conductas.

Como se ha podido ver, una desventaja del método por auto-etiquetación es la posibilidad de que las personas eviten etiquetarse a sí mismas como víctimas de acoso (Nielsen, 2009). Teniendo en cuenta este dato, es de esperar que el método por auto-etiquetación lleve a niveles de prevalencia más bajos que el método por experiencia de conductas. Por otro lado, la subjetividad propia del método por auto-etiquetación se ve aumentada cuando no se incluye una definición de acoso previa al ítem (Nielsen, 2009). Por lo tanto, sería esperable también encontrar niveles de prevalencia más altos cuando no se incluye definición previa que cuando esta sí se incluye.

Hipótesis 2: El método por auto-etiquetación dará prevalencias más bajas que el método por experiencia de conductas.

Hipótesis 3: En relación al uso del método por auto-etiquetación, se encontrarán niveles de prevalencia más altos cuando no se incluya una definición previa al ítem que cuando esta sí se incluya.

Aunque parezca que esta última hipótesis en relación al método por auto-etiquetación se contradiga con la anterior, teniendo en cuenta que la primera espera encontrar valores más bajos por miedo o vergüenza a etiquetarse y esta última espera encontrar valores superiores debido a la mayor subjetividad al no añadir definición, es necesario mencionar que existen estudios que ya han comprobado y confirmado la hipótesis en cuestión (Nielsen et al., 2010).

Existen también factores culturales que influyen en la medición del fenómeno (Galanaki y Papalexandris, 2013). En este sentido, y en relación a lo que se ha expuesto previamente, sería esperable encontrar niveles de prevalencia superiores en Europa del sur que en el norte.

Hipótesis 4: Los niveles de prevalencia encontrados serán más altos en Europa del sur que en Europa del norte.

En relación al nivel de prevalencia en función del sector económico del cual se extrae la muestra, se ha expuesto que existe un mayor riesgo de sufrir acoso laboral en los sectores social, sanitario, educación y de la administración pública en general (Zapf et al., 2011). Debido, como se comentará más adelante, a la cantidad de estudios incluidos que provienen del sector sanitario, se puede valorar la prevalencia de este sector en comparación con los estudios que extraen su muestra de la población trabajadora en general. Haciendo esto, sería esperable encontrar niveles de prevalencia superiores en el sector sanitario.

Hipótesis 5: El sector sanitario presentará niveles de prevalencia superiores que a nivel general.

Por último, teniendo en cuenta que el número de participantes o el tipo de muestra a nivel metodológico también puede influir en los niveles de prevalencia que se obtienen (Nielsen et al., 2010), se podría esperar algún tipo de relación entre el número de participantes y la prevalencia obtenida por el estudio.

Hipótesis 6: Existe una relación entre las variables “nº de participantes” y “prevalencia”.

3. Método

3.1. Búsqueda de fuentes bibliográficas

La búsqueda de artículos y demás fuentes bibliográficas que integran el presente trabajo se ha realizado a través de la base de datos *ISI Web of Science*. Los conceptos o palabras clave utilizados para la búsqueda fueron “*workplace bullying*”, “*mobbing*”, “*harassment*”, “*prevalence*”, “*frequency*” y “*occurrence*”. Los tres primeros conceptos fueron usados de manera individual y, posteriormente, se combinaron cada uno de ellos con los tres últimos, de uno en uno. Además, se aplicó el filtro por orden de “relevancia” y de “veces citado”.

Como se explicará más adelante, el modo mediante el cual se han clasificado los estudios incluidos se basa en el modelo propuesto por Zapf et al. (2011), que incluye publicaciones hasta el año 2011. Con el objetivo de no incluir ningún estudio que ya trataron estos autores y de trabajar con publicaciones recientes, al realizar la búsqueda en base de datos se filtró por año de publicación, desde el 2011 hasta el 2018, ambos incluidos.

Con el objetivo de ampliar la cantidad de literatura científica disponible se realizaron también búsquedas en *Google Scholar*, utilizando las mismas palabras clave, la misma metodología para combinarlas y filtrando de igual forma desde el año 2011 al 2018, ambos incluidos. Cabe mencionar también que las citas bibliográficas de los propios artículos recopilados fueron examinadas con el objetivo de ampliar la bibliografía incluida.

3.2. Criterios de inclusión

Tras la búsqueda bibliográfica se valoró la literatura recopilada en función a unos criterios para determinar su inclusión en el presente trabajo. Estos criterios fueron los tres que se citan a continuación.

Muestras obtenidas de países europeos: para incluir una publicación determinada debe trabajar con muestras de un país concreto de Europa. A efectos del presente trabajo, se considera país europeo aquel que se encuentra ubicado en el continente europeo y se incluye como tal a países como Turquía o Chipre, aunque parte del territorio pueda considerarse Asia. Este criterio se adopta debido a que se sigue el modelo propuesto por Zapf et al. (2011). Ciertos artículos pueden tratar en la misma

publicación con muestras de un país europeo y otro no europeo. En estos casos, se considera que cumplen el presente criterio siempre que en la publicación se presenten los datos relacionados con la muestra europea de forma separada e identificable y, a efectos del presente trabajo, se considerarían únicamente los datos del país europeo (Birks, Cant, Budden, Russell-Westhead, y Üzar, 2017).

Dato de prevalencia explícito: los artículos incluidos en el presente trabajo deben incluir de manera explícita el porcentaje de prevalencia encontrado, esto es, el número de participantes que, siguiendo los métodos que el estudio haya escogido, queden identificados como víctimas de acoso laboral. No es un requisito imprescindible que los estudios incluidos tengan el objetivo concreto de estudiar la prevalencia del acoso. Así pues, se han incluido publicaciones que investigaban aspectos relacionados, pero en las que figuraba explícitamente este dato (Hauge et al., 2011). Existen meta-análisis cuyos autores/as, al encontrar publicaciones en las que no figuraba este dato de manera explícita, pudieron contactar con los investigadores/as responsables para que les proporcionaran datos no publicados (Nielsen et al., 2010). En el presente trabajo no se ha valorado dicha opción.

Método de definición y medición del acoso laboral explícito: para incluir una publicación en el presente trabajo es necesario que este deje explícitos los métodos y criterios de definición y medición del acoso laboral que han usado. Si se ha usado el método por auto-etiquetación, se debe especificar si se ha presentado o no una definición previa al ítem. Si se ha usado el método por experiencia de conductas se debe especificar qué criterio operacional se ha usado (como mínimo deben aparecer uno de los siguientes datos: número de actos negativos, duración de los actos negativos, frecuencia de los actos negativos) o si se ha usado un análisis estadístico por LCC. Como en el criterio anterior, la opción de contacto con los investigadores/as responsables para obtener datos no publicados no fue considerada.

3.3. Clasificación de los estudios

Como se ha podido introducir en los puntos anteriores, se planteó la búsqueda y clasificación de la literatura que se presenta en este trabajo siguiendo la tabla de los estudios sobre la frecuencia del acoso laboral presentada por Zapf et al. (2011). Una vez realizada la búsqueda bibliográfica e identificados los estudios mediante los criterios de inclusión, se organizaron, codificaron y clasificaron siguiendo el modelo mencionado.

La tabla consta de una primera columna donde figuran todos los países europeos donde se han llevado a cabo los estudios incluidos. Una segunda columna especifica los autores/as de cada estudio y el año de publicación. En el caso del presente trabajo, este dato se comprenderá entre el año 2011 y el 2018, ambos incluidos. Una tercera columna concreta el tipo de muestra que el estudio ha usado, haciendo referencia al sector económico de donde ha obtenido los participantes. La cuarta columna complementa esta información, concretando el número de participantes que ha manejado el estudio. La quinta columna especifica el tipo de definición y método de medición que el estudio determinado ha utilizado, mientras que la última columna muestra el porcentaje de prevalencia que se ha obtenido. En esta última columna se puede encontrar un porcentaje único, cuando el estudio recalca que ése es el dato concreto, o varios porcentajes en función de qué criterios se han usado o en función de una variable mediadora, como el sexo.

Respecto a la quinta columna, donde se expone el tipo de definición y método de medición que el estudio ha utilizado, es importante especificar la codificación que se ha llevado a cabo. Siguiendo el modelo de Zapf et al. (2011), se asigna un número dependiendo de qué método se ha utilizado. Así, si en el criterio operacional escogido aparece el elemento “duración de los actos” se le asignará un número determinado; si además, aparece también “frecuencia de los actos”, se le asignará otro. De la misma manera ocurre en el caso de que se use el método de auto-etiquetación con definición previa o sin definición previa. En el caso de los criterios operacionales, además, se asignará una letra en función de cómo considere el estudio cada elemento que aparece. La codificación concreta que se ha usado es la que se adjunta en la Figura 1.

De esta manera, un hipotético estudio que utilizara ambos métodos, por auto-etiquetación y por experiencia de conductas, en el que se presentara una definición previa al ítem y un cuestionario como el NAQ-R, usando un criterio operacional que considerara víctima de acoso a todo aquel participante que haya estado expuesto a un acto negativo de forma semanal durante los últimos 6 meses, estaría tipificado de la siguiente forma: 1a+2a+3a+4.

1. Indica duración de los actos: 1a en los últimos 6 meses; 1b durante más de 6 meses; 1c alguna vez en tu carrera profesional; 1d en los últimos 12 meses
2. Indica la frecuencia de los actos: 2a al menos semanalmente; 2b menos frecuente que semanalmente; 2c al menos mensualmente; 2d muy a menudo; 2e ocasionalmente; 2f diariamente
3. Indica el número de actos negativos: 3a un acto negativo; 3b dos actos negativos o más; 3c cuatro actos negativos
4. Indica víctimas etiquetadas a sí mismas como personas que han sufrido acoso en base a una definición dada.
5. Indica víctimas etiquetadas a sí mismas como personas que han sufrido acoso sin una definición dada.
6. Latent-class cluster analysis (LCC).

Figura 1: Codificación de los métodos y criterios de definición y medición encontrados.

3.4. Análisis de datos

Para la descripción de los estudios incluidos, se muestra la cantidad y porcentaje de publicaciones por año, por países y por sectores económicos. Respecto a los países, se agruparon en cuatro áreas geográficas siguiendo los criterios de la ONU (United Nations, 2018), quedando Turquía y Chipre fuera de estas áreas:

- *Europa del norte:* Dinamarca, Estonia, Finlandia, Lituania, Noruega y el Reino Unido.
- *Europa del sur:* Albania, Bosnia y Herzegovina, Eslovenia, España, Grecia, Italia, Portugal, Serbia.
- *Europa del este:* Eslovaquia, Polonia, República Checa, Rumanía.
- *Europa del oeste:* Países Bajos y Suiza.
- *Chipre.*
- *Turquía.*

En relación a los sectores económicos en los que se clasificaron los estudios incluidos, cabe mencionar que estos fueron los sectores educativo, sanitario, ONG, transportes, turístico, agrario y dos categorías más: una para aquellos estudios que especificaban que únicamente incluían empresas privadas y otra general, que incluía aquellos estudios que trabajaban con muestras de empresas tanto públicas como privadas, de varios sectores o que no especificaban el origen concreto de su muestra. Es

importante mencionar que en el sector educativo se incluyen profesores/as y la plantilla general de la universidad y profesores/as tanto de primaria como de secundaria. De igual forma, en el sector sanitario se incluyen trabajadores/as de hospital en general, enfermeros/as, doctores/as, estudiantes de enfermería, personal de atención primaria, paramédicos y trabajadores/as de residencias geriátricas y del cuidado de las personas mayores.

Después de describir de esta forma los estudios incluidos se pasó a analizar el tipo de definiciones y criterios que se pueden observar en los estudios incluidos. En primer lugar se agruparon en función de si utilizaban únicamente el criterio por auto-etiquetación, el criterio por experiencia de conductas o si utilizaban ambos para, seguidamente, clasificarlos en función de si añadían o no una definición previa al ítem en el caso del criterio por auto-etiquetación, o si utilizaban un criterio operacional o la técnica estadística LCC en el caso del método por experiencia de conductas. Una vez hecho esto se procedió a analizar los criterios operacionales utilizados. En primer lugar se analizó si los estudios incluían criterios en relación a la duración de los actos (“1” en la codificación), la frecuencia de los actos (“2” en la codificación) y el número de actos (“3” en la codificación). Una vez obtenidos los porcentajes de estos tres elementos usados para la definición del acoso, se procedió a observar cómo los estudios los combinaban para generar su criterio operacional.

Debido a la amplia variedad de combinaciones en relación a los criterios operacionales y pudiendo encontrar en la introducción teórica del presente trabajo estudios que incluyeron únicamente un criterio operacional para obtener unos resultados lo más consistentes posible (Nielsen et al., 2010), para los siguientes análisis se tuvieron en cuenta tan solo los estudios que usaron los 4 criterios operacionales más frecuentes en la muestra del presente trabajo. Los siguientes análisis, en relación a las prevalencias obtenidas, estarán todos mediados por el tipo de definiciones que los estudios han considerado, siguiendo así la afirmación de que los niveles de prevalencia encontrados por diferentes estudios no pueden ser comparados sin tener en cuenta variables moderadoras (Nielsen et al., 2010). De esta manera, no es posible comparar prevalencias de estudios que han usado diferentes criterios de definición para obtenerlas.

Los siguientes análisis que se llevaron a cabo fueron los cálculos de las medias de prevalencia obtenidas en función de las definiciones usadas, las áreas geográficas y los sectores económicos.

El último análisis realizado, con el objetivo de comprobar la relación entre las variables “nº de participantes” y “prevalencia”, se llevó a cabo mediante el cálculo del coeficiente de correlación producto-momento o de Pearson, del coeficiente de correlación por rangos o de Spearman y de la elaboración de diagramas de dispersión. El nivel de confianza usado fue de 0’95. Como se ha comentado anteriormente, en este cálculo también se tuvieron en cuenta los criterios de definición y medición del acoso utilizados.

Para todos estos cálculos se usó el programa Microsoft Excel para clasificar y ordenar los datos y el programa R, mediante el paquete R-Commander, para calcular los coeficientes de correlación y elaborar los diagramas de dispersión.

4. Resultados

4.1. Descripción de los estudios incluidos

En el presente trabajo se ha podido incluir un total de 58 estudios llevados a cabo en 22 países europeos diferentes (la Tabla 1 muestra qué estudios se encontraron, cómo se clasificaron y qué datos se obtuvieron). Se han incluido 13 estudios publicados en el 2011 (22’41%), 10 estudios del año 2012 (17’24%), 6 estudios en el año 2013 (10’34%), 5 estudios en el año 2014 (8’62%), 5 estudios más en el año 2015 (8’62%), 9 estudios en el año 2016 (15’52%), 8 estudios en el año 2017 (13’79%) y 2 estudios en el año 2018 (3’45%).

En relación a la cantidad de estudios encontrados por países, es destacable la cantidad encontrada en Noruega (9 estudios, 15’52%), España (6 estudios, 10’34%), Turquía (6 estudios, 10’34%), Dinamarca (4 estudios, 6’90%), Lituania (4 estudios, 6’90%) y el Reino Unido (4 estudios, 6’90%). Dividiendo los 22 países que conforman la muestra en áreas geográficas, podemos ver que se han encontrado en Europa del este 6 publicaciones (10’34%), en Europa del norte 24 (41’38%), en Europa del sur 19 (32’76%) y en Europa del oeste 2 (3’45%). De Turquía y Chipre se han podido incluir 6 (10’34%) y 1 (1’72%) publicaciones respectivamente.

Tabla 1

Estudios incluidos en la revisión bibliográfica y datos obtenidos

País	Autores/as	Muestra	Nº Participantes	Definición*	Prevalencia
Albania	Buka y Karaj (2012)	Profesores/as de universidad a tiempo completo (4 universidades)	105	1a+2a+3a+4	7%
	Dogar (2016)	Trabajadores de hospital	199	1a+2a+3b	10,5%
Bosnia y Herzegovina	Rodic (2016)	Trabajadores del sector público y privado	101	2a+2f+5	2f+5: 13,8% 2a+5: 17,2%
Chipre	Zachariadou et al. (2017)	Sanidad pública (15 centros de atención primaria y el Hospital General de Nicosia)	296	1d+2a+3a	5,9%
Dinamarca	Conway et al. (2016)	Población trabajadora general	1.331	4	7,4% ocasionalmente 1,4% frecuentemente
	Hansen et al. (2011)	Población trabajadora general	1.944	1a+4	7,2% ocasionalmente 1,1% frecuentemente
	Hogh et al. (2018)	Sanidad – cuidado de personas mayores	9.212	1d+2e+4	7,7%

(continuada)

Tabla 1 (continuación)

Estudios incluidos en la revisión bibliográfica y datos obtenidos

País	Autores/as	Muestra	Nº Participantes	Definición*	Prevalencia
	Ortega et al. (2011)	Sanidad - cuidado de personas mayores (36 municipios daneses)	9.949	1d+4	11,9%
Eslovaquia	Sláviková y Pasternáková (2012)	Empresas privadas	127	1c	28,1%
Eslovenia	Kovacic et al. (2017)	Trabajadores/as de ONG	355	4	31,8%
	Mumel et al. (2015)	Trabajadores/as empleados desde hace 6 meses o más	150	2c+4	24%
España	Báguena et al. (2011)	Trabajadores/as de los sectores públicos y privados de Valencia	1.730	1a+2d+3a+4	8,4%
	Carnero et al. (2012)	Trabajadores/as de sanidad (datos de encuesta "Sixth Spanish Survey on Working Conditions")	10.887	1d+2a	5,84%
	Escartín et al. (2012)	Población trabajadora general	521	2a+2c+3a+3c	13%

(continuada)

Tabla 1 (continuación)

Estudios incluidos en la revisión bibliográfica y datos obtenidos

País	Autores/as	Muestra	Nº Participantes	Definición*	Prevalencia
	Escartín et al. (2013)	Población trabajadora general	4.848	2a+2c+3a+3c	7%
	Losa y de Bengoa (2012)	Enfermeras/os inscritos en el Colegio Oficial de Diplomados en Enfermería del Principado de Asturias	538	1a	17%
	Topa y Moriano (2013)	Enfermeras/os en dos grandes hospitales de Madrid y Navarra	388	1a+3a	74,2%
Estonia	Tambur (2015)	Trabajadores del sector público y privado	1.941	1a+3a+3b+4	1a+3a: 23,44% 1a+3b: 10,46% 4: 0,87%
	Tambur y Vadi (2012)	Organizaciones de los sectores públicos y privados	1.748	1a+3a+4	8,6%
Finlandia	Lallukka et al. (2011)	Empleados/as de Helsinki	6.646	4	5% mujeres 5% hombres
Grecia	Chatziioannidis et al. (2018)	Doctores y enfermeras	398	1a+3a+4	1a+3a: 53,5% 4: 27,9%

(continuada)

Tabla 1 (continuación)

Estudios incluidos en la revisión bibliográfica y datos obtenidos

País	Autores/as	Muestra	Nº Participantes	Definición*	Prevalencia
	Galanaki y Papalexandris (2013)	Managers junior o de cargo medio	840	2a+3a+4+6	4: 7,3% 2a+3a: 44,8% 6: 13,2%
	Karatza et al. (2016)	Enfermeros/as de 5 grandes hospitales	841	1a	30,2%
Italia	Giorgi (2012)	Plantilla de una universidad pública	371	1b+2a	19%
	Giorgi et al. (2011)	Aproximadamente 100 empresas diferentes	2.117	1a+2a+3b	15,2%
Lituania	Bernotaite y Malinauskiene (2017)	Profesores de escuela de secundaria	517	1a+2a+2b+4	1a+2a+4: 2,9% 2b+4: 8,3%
	Malinauskiene y Einarsen (2014)	Médicos de familia	323	4	30,3%
	Vveinhardt y Streimikiene (2015)	Población trabajadora general	1.231	5	70,4%

(continuada)

Tabla 1 (continuación)

Estudios incluidos en la revisión bibliográfica y datos obtenidos

País	Autores/as	Muestra	Nº Participantes	Definición*	Prevalencia
	Zukauskas et al. (2015)	Trabajadores/as que acudieron al cuestionario en web (sufrían bullying o buscaban información sobre ello)	1.086	1a+2b	9%
Noruega	Finne et al. (2011)	Población trabajadora general	1.971	4	4,5%
	Glaso et al. (2011)	Conductores/as de bus	1.023	1a+3a+4	1a+3a: 70% 4: 11,6%
	Hauge et al. (2011)	Población trabajadora general	10.652	4	4,3%
	Nielsen et al. (2012)	Población trabajadora general	2.539	1a+2a+4	1a+2a: 11,5% 1ª medición; 9,5% 2ª medición 4: 4,2% 1ª medición; 4,8% 2ª medición
	Nielsen (2013)	Compañías de transportes marítimos	594	1a+2a+3a+4	1a+2a+3a: 8% 4: 7,4%

(continuada)

Tabla 1 (continuación)

Estudios incluidos en la revisión bibliográfica y datos obtenidos

País	Autores/as	Muestra	Nº Participantes	Definición*	Prevalencia
	Nielsen et al. (2016)	Población trabajadora general	1.939	1a+2c+3a	Personal: 8,2% Relacionado con el trabajo: 18,3%
	Nielsen et al. (2017)	Población trabajadora general	12.303	4	5,5%
	Reknes et al. (2016)	Miembros de la Organización Noruega de Enfermeras	1.582	1a+2e+3a	6,30%
	Vie et al. (2011)	Compañía de transportes	1.024	4	11,6%
Países Bajos	Dehue et al. (2012)	Población trabajadora general	356	2c+3a	39%
Polonia	Evrin y Madziala (2016)	Paramédicos	1.820	5	83,68%
Portugal	Fonseca y Santos (2011)	Enfermeros/as	52	3a	90,38%
	Norton et al. (2017)	Profesionales del sector sanitario	707	1a+2a+3a	8%

(continuada)

Tabla 1 (continuación)

Estudios incluidos en la revisión bibliográfica y datos obtenidos

País	Autores/as	Muestra	Nº Participantes	Definición*	Prevalencia
Reino Unido	Birks et al. (2017)	Estudiantes de enfermería	561	1d+3a	35,5%
	Carter et al. (2013)	7 centros del sector sanitario	2.950	1a+2e+3a+4	4: 19,9% 1a+2e+3a: 69,2%
	Lewis y Jones (2016)	Población trabajadora general	1.357	2e	7,0%
	Tee et al. (2016)	Estudiantes de enfermería	657	1d+2d	42,18%
República checa	Dobesová et al. (2017)	Profesores/as de primaria y secundaria	258	1a+2a+3b+4	1a+2a+3b: 7,75% 4: 2,33%
	Zabrodska y Kveton (2013)	Personal de universidad	1.533	1d+2a+3a+4	1d+2a+3a: 13,6% 4: 7,9%
Romania	Maidaniuc-Chirila (2012)	Población trabajadora general	220	4	15%
	Maidaniuc-Chirila (2014)	Población trabajadora general	313	1a+2a	7,1%

(continuada)

Tabla 1 (continuación)

Estudios incluidos en la revisión bibliográfica y datos obtenidos

País	Autores/as	Muestra	Nº Participantes	Definición*	Prevalencia
Serbia	Petrovic et al. (2014)	Población trabajadora general	1.998	2a+2b+4	2a+4: 2,5% 2b+4: 23,5%
Suiza	Tong et al. (2017)	Personal de residencias geriátricas	5.311	1a	4,6%
Turquía	Aytac et al. (2011)	Personal de los sectores industria, servicios, seguridad, sanidad y educación en Bursa	1.708	2e	30,3%
	Civilidag (2014)	Personal de hoteles en Antalya	273	4	15,8%
	Ertürk y Cemaloglu (2014)	Profesores/as de primaria	1.316	2f	4,1%
	Gök (2011)	Sector bancario	384	1a+2a+3b	32%
	Picakciefe et al. (2015)	Personal de atención primaria en el sector sanitario	119	1d	31,1%
	Yapici et al. (2011)	Industria agricultora de Antalya	248	1a	56,2%

**Leyenda de la codificación usada para la columna “Definición” en Figura 1.*

Si se observa la cantidad de estudios encontrados en función del sector de dónde extraen su muestra, se puede ver que la mayoría se pueden englobar en la categoría general (25 estudios, 43'10%). Respecto a sectores concretos, vemos que una gran cantidad de estudios se han realizado en el ámbito sanitario (19 estudios, 32'76%). Son destacables también los 6 (10'34%) estudios incluidos del ámbito educativo y los 3 (5'17%) del sector transportes.

4.2. Estudios según definición y criterios de medición

Respecto a los criterios de medición usados por los estudios incluidos, se puede ver que el más usado ha sido el método por experiencia de conductas (27 estudios, 46'55%), por encima del método por auto-etiquetación (12 estudios, 20'69%). Además de estos estudios, otros 19 (32'76%) han usado ambos criterios. Se exponen estos resultados en la Tabla 2. Por lo tanto, y teniendo en cuenta estos datos, se debe rechazar la Hipótesis 1, que esperaba que el método por auto-etiquetación fuera más usado que el método por experiencia de conductas.

Tabla 2

Estudios en función del tipo de métodos usados

	Auto-etiquetación	Exp. de conductas	Ambos
Nº estudios	12	27	19
Porcentaje	20,69%	46,55%	32,76%

De aquellos estudios que han usado el método por auto-etiquetación tanto de manera exclusiva como combinándolo con el otro método (31 estudios, 53'45%), podemos ver como 28 (90'32%) de ellos han incluido una definición de acoso en el trabajo previa al ítem, mientras que 3 (9'68%) no han incluido ningún tipo de definición. Respecto al método por experiencia de conductas todos los estudios (46 estudios, 79'31%), tanto si lo han usado exclusivamente o de forma conjunta al anterior método, han utilizado un criterio operacional (46 estudios, 100%). De estos estudios podemos encontrar 1 (2'17%) que, además de usar un criterio operacional, también utiliza la técnica estadística LCC. En la tabla 3 se exponen estos resultados.

Cabe destacar que, de forma global, se han encontrado 38 formas diferentes de medir el acoso laboral (38 codificaciones diferentes en la columna "Definición").

Tabla 3

Estudios según qué tipo de método por auto-etiquetación o método por experiencia de conductas han utilizado

	Auto-etiquetación		Exp. de conductas	
	Con definición	Sin definición	Crit. operacional	LCC
Nº estudios	28	3	46	1
Porcentaje	90,32%	9,68%	100%	2,17%

Respecto a los criterios operacionales usados por los 46 estudios del método por experiencia de conductas, podemos ver los resultados en función de lo que estos han considerado en relación a la duración de los actos, la frecuencia de los actos y el número de actos negativos. En cuanto a la duración, el criterio más usado ha sido el de valorar los últimos 6 meses de los participantes (1a en la codificación; 24 estudios, 52'17%). Respecto a la frecuencia de los actos, el criterio más utilizado es el de valorar actos que se producen, como mínimo, semanalmente (2a en la codificación; 18 estudios, 39'13%). Por último, en relación a la cantidad de actos negativos, el criterio más usado ha sido el de valorar un acto negativo (3a en la codificación; 20 estudios, 43'48%). Estos resultados se exponen a continuación (Tabla 4).

Tabla 4

Estudios que usan un criterio operacional en función de cómo consideran la duración, frecuencia y actos negativos

	Duración				Frecuencia						Actos negativos		
	1a	1b	1c	1d	2a	2b	2c	2d	2e	2f	3a	3b	3c
Nº	24	1	1	8	18	3	5	2	5	2	20	4	2
%	52,17	2,17	2,17	17,39	39,13	6,52	10,87	4,35	10,87	4,35	43,48	8,70	4,35

Es importante mencionar también las combinaciones de estos tres factores que estos 46 estudios más han usado dentro de las 28 combinaciones diferentes encontradas (Anexo 1). La combinación que más ha aparecido es la de valorar solamente los últimos 6 meses, sin criterios en relación a frecuencia ni número de actos (1a en la codificación; 5 estudios, 10'87%). Otra combinación que ha aparecido con mayor frecuencia ha sido la de valorar un acto negativo en los últimos 6 meses, sin criterio en relación a frecuencia de los actos (1a+3a en la codificación; 4 estudios, 8'70%). Cabe destacar dos combinaciones más, ambas apareciendo en 3 estudios cada una (6'52%): un acto

negativo al menos semanalmente durante los últimos 6 meses (1a+2a+3a en la codificación) y dos actos negativos o más al menos semanalmente durante los últimos 6 meses (1a+2a+3b en la codificación). A continuación se expone la información sobre los 4 criterios operacionales más usados (Tabla 5).

Tabla 5

Criterios operacionales más usados

	1a	1a+3a	1a+2a+3a	1a+2a+3b
Nº estudios	5	4	3	3
Porcentajes	10,87%	8,70%	6,52%	6,52%

4.3. Prevalencia en función de la definición y los criterios de medición

Para las prevalencias en función de la definición utilizada, observamos una prevalencia media de 7'67% (3 estudios) para los artículos que usaron el criterio de un acto negativo al menos semanalmente durante los últimos 6 meses (1a+2a+3a en la codificación), 11'15% (3 estudios) para el criterio de dos actos negativos o más al menos semanalmente durante los últimos 6 meses (1a+2a+3b en la codificación), 22'43% (5 estudios) para el criterio de los últimos 6 meses (1a en la codificación), 51'57% (4 estudios) para el criterio de un acto negativo en los últimos 6 meses (1a+3a en la codificación) y 13'20% (1 estudio) para el análisis estadístico mediante LCC (6 en la codificación). Se adjuntan estos datos en la Tabla 6.

Tabla 6

Medias de prevalencia en función de la definición usada

	Exp. de conductas					Auto-etiquetación	
	1a+2a+3a	1a+2a+3b	1a	1a+3a	6	4	5
Prevalencia	7,67%	11,15%	22,43%	51,57%	13,20%	11,01%	56,53%

Para el método por auto-etiquetación con definición previa (4 en la codificación) se ha podido encontrar una media de prevalencia de 11'01% (28 estudios), mientras que para este mismo método pero sin definición previa (5 en la codificación) se ha encontrado una media de prevalencia de 56'53% (3 estudios). Estos datos se exponen en la Tabla 6.

La Hipótesis 2 preveía que el método por auto-etiquetación daría prevalencias más bajas que el método por experiencia de conductas. En relación a esta hipótesis, se ha visto como el nivel de prevalencia del método por auto-etiquetación sin definición previa (56'53%) es superior a todos los obtenidos mediante el método por experiencia de conductas (1a+2a+3a: 7'67%; 1a+2a+3b: 11'15%; 1a: 22'43%; 1a+3a: 51'57%; 6: 13'20%). Estos datos conllevan el rechazo de la hipótesis en cuanto al método sin definición previa se refiere.

No obstante, para el método por auto-etiquetación con definición previa se observa un nivel de prevalencia medio de 11'01%, inferior a todos los niveles de prevalencia obtenidos mediante el método por experiencia de conductas, con la excepción del criterio operacional de un acto negativo al menos semanalmente durante los últimos 6 meses (1a+2a+3a: 7'67%). Estos datos irían en la línea de confirmar la Hipótesis 2, indicando que el método por auto-etiquetación conlleva unos niveles de prevalencia inferiores que el método por experiencia de conductas, siempre y cuando se añada una definición previa. No obstante, al haber encontrado una excepción y teniendo en cuenta la falta de representatividad de la muestra respecto a los criterios operacionales considerados, no se puede afirmar al 100% que la hipótesis en cuestión se cumpla en la presente muestra.

Respecto a la Hipótesis 3, que esperaba valores de prevalencia más elevados para el método por auto-etiquetación sin definición en comparación con los estudios que sí añaden definición previa, podemos confirmarla vistos los resultados obtenidos: un valor medio de 56'53% para los estudios que usan este método sin definición previa frente a una prevalencia media de 11'01% para aquellos que sí añaden una definición de acoso laboral. Sin embargo, nuevamente se debe tener presente la posible influencia de la cantidad reducida de estudios que han usado el método por auto-etiquetación sin definición previa en las conclusiones a las que se ha llegado.

4.4. Prevalencia por área geográfica

Para las prevalencias por área geográfica, y poniendo el foco en Europa del norte y del sur, se observa una prevalencia de 8'00% (1 estudio) para el norte y una prevalencia media de 7'50% (2 estudios) para el sur según el criterio de un acto negativo al menos semanalmente durante los últimos 6 meses (1a+2a+3a en la codificación). Datos expuestos en la Tabla 7.

Tabla 7

Medias de prevalencia en función del área geográfica

Área geográfica		Definición	Prevalencia
Europa del norte	Exp. de conductas	1a+2a+3a	8,00%
		1a+2a+3b	-
		1a	4,15%
		1a+3a	39,30%
		6	-
	Auto-etiquetación	4	8,70%
		5	70,40%
Europa del sur	Exp. de conductas	1a+2a+3a	7,50%
		1a+2a+3b	12,85%
		1a	23,60%
		1a+3a	63,85%
		6	13,20%
	Auto-etiquetación	4	17,06%
		5	15,50%
Europa del este	Exp. de conductas	1a+2a+3a	-
		1a+2a+3b	7,75%
		1a	-
		1a+3a	-
		6	-
	Auto-etiquetación	4	8,41%
		5	83,68%
Europa del oeste	Exp. de conductas	1a+2a+3a	-
		1a+2a+3b	-
		1a	4,60%
		1a+3a	-
		6	-
	Auto-etiquetación	4	-
		5	-
Chipre	Exp. de conductas	1a+2a+3a	-
		1a+2a+3b	-
		1a	-
		1a+3a	-
		6	-
	Auto-etiquetación	4	-
		5	-
Turquía	Exp. de conductas	1a+2a+3a	-
		1a+2a+3b	-
		1a	56,20%
		1a+3a	-
		6	-
	Auto-etiquetación	4	15,80%
		5	-

Para el criterio de los últimos 6 meses (1a en la codificación), se encuentra una prevalencia de 4'15% (1 estudio) en el norte y de 23'60% (2 estudios) en el sur,

mientras que para el criterio de un acto negativo en los últimos 6 meses (1a+3a en la codificación), se encuentra unos valores medios de 39'30% (2 estudios) en el norte y de 63'85% (2 estudios) en el sur (Tabla 7).

Para el método por auto-etiquetación con definición previa (4 en la codificación) se ha podido encontrar unas medias de prevalencia de 8'70% (17 estudios) en el norte y de 17'06% (7 estudios) en el sur, mientras que para este mismo método pero sin definición previa (5 en la codificación) se han obtenido unos valores de 70'40% (1 estudio) para el norte y de 15'50% (1 estudio) en el sur (Tabla 7).

Respecto al criterio de dos actos negativos o más al menos semanalmente durante los últimos 6 meses (1a+2a+3b en la codificación) y al análisis estadístico mediante LCC (6 en la codificación), no se pudieron obtener resultados para este apartado debido a una cantidad y variedad de estudios insuficiente para realizar la comparación Europa del sur – Europa del norte (Tabla 7).

La Hipótesis 4 esperaba encontrar niveles de prevalencia más elevados en el sur de Europa que en el norte. Observando los datos obtenidos podemos ver como en todos los métodos y criterios considerados para este análisis concreto la prevalencia obtenida en el sur de Europa ha sido mayor que la del norte (1a: 23'60% sur, 4'15% norte; 1a+3a: 63'85% sur, 39'30% norte; 4: 17'06% sur, 8'70% norte).

No obstante, se observan dos excepciones. La primera de ellas es en relación al criterio de un acto negativo al menos semanalmente durante los últimos 6 meses (1a+2a+3a en la codificación), habiendo encontrado valores medios de prevalencia muy similares (7'50% sur, 8'00% norte). La segunda excepción se encuentra en el método por auto-etiquetación sin definición previa (5 en la codificación), con un valor medio muy superior en el norte (15'50% sur, 70'40% norte). Estas dos excepciones pueden ser debidas a la poca representatividad de la muestra, ya que para ambos casos solo se pudieron valorar tres estudios o menos.

Por lo tanto, y siempre que se consideren estos dos casos como excepciones debidas a la poca representatividad de la muestra para ambos métodos y criterios, se puede confirmar la Hipótesis 4 y afirmar que los niveles de prevalencia encontrados son más altos en Europa del sur que en Europa del norte.

4.5. Prevalencia por sectores

Para las prevalencias por sectores económicos, y focalizándonos en el sector sanitario y la categoría general, observamos una prevalencia de 10'50% (1 estudio) en el sector sanitario y de 15'20% (1 estudio) a nivel general según el criterio de dos actos negativos o más al menos semanalmente durante los últimos 6 meses (1a+2a+3b en la codificación), un 17'27% (3 estudios) en el sector sanitario y un 4'15% (1 estudio) a nivel general mediante el criterio de los últimos 6 meses (1a en la codificación) y un 63'85% (2 estudios) en el sector sanitario y un 8'60% (1 estudio) a nivel general mediante el criterio de un acto negativo en los últimos 6 meses (1a+3a en la codificación). Datos expuestos en la Tabla 8.

Para el método por auto-etiquetación con definición previa (4 en la codificación) se ha podido encontrar unas medias de prevalencia de 19'45% (5 estudios) en el sector sanitario y un 7'82% (14 estudios) a nivel general, mientras que para este mismo método pero sin definición previa (5 en la codificación) se han obtenido unos valores de 83'68% (1 estudio) en el sector sanitario y de 42'95% (2 estudios) a nivel general (Tabla 8).

Respecto al criterio de un acto negativo al menos semanalmente durante los últimos 6 meses (1a+2a+3a en la codificación) y al análisis estadístico mediante LCC (6 en la codificación), no se pudieron obtener resultados para este apartado debido a una cantidad y variedad de estudios insuficiente para realizar la comparación sector sanitario – general (Tabla 8).

Estos resultados confirman la Hipótesis 5, que preveía encontrar niveles de prevalencia más elevados en el sector sanitario que a nivel general. Es importante destacar además la gran diferencia de prevalencias encontradas en el caso del criterio de un acto negativo en los últimos 6 meses (1a+3a: 63'85% sector sanitario, 8'60% a nivel general) y para el método por auto-etiquetación sin definición previa (5: 83'68% sector sanitario, 42'95% a nivel general).

Es necesario también destacar que se ha encontrado una excepción en donde, aunque muy similares ambos valores de prevalencia, el valor encontrado a nivel general supera al encontrado en el sector sanitario. Esta excepción es el caso del uso del criterio dos actos negativos o más al menos semanalmente durante los últimos 6 meses (1a+2a+3b: 10'50% sector sanitario, 15'20% a nivel general).

Tabla 8

Medias de prevalencia en función del sector económico

Sector		Definición	Prevalencia
General	Exp. de conductas	1a+2a+3a	-
		1a+2a+3b	15,20%
		1a	4,15%
		1a+3a	8,60%
		6	13,20%
	Auto-etiquetación	4	7,82%
		5	42,95%
Sanitario	Exp. de conductas	1a+2a+3a	8,00%
		1a+2a+3b	10,50%
		1a	17,27%
		1a+3a	63,85%
		6	-
	Auto-etiquetación	4	19,54%
		5	83,68%
Educativo	Exp. de conductas	1a+2a+3a	7,00%
		1a+2a+3b	7,75%
		1a	-
		1a+3a	-
		6	-
	Auto-etiquetación	4	5,71%
		5	-
ONG	Exp. de conductas	1a+2a+3a	-
		1a+2a+3b	-
		1a	-
		1a+3a	-
		6	-
	Auto-etiquetación	4	31,80%
		5	-
Transportes	Exp. de conductas	1a+2a+3a	8,00%
		1a+2a+3b	-
		1a	-
		1a+3a	70,00%
		6	-
	Auto-etiquetación	4	10,20%
		5	-
Turístico	Exp. de conductas	1a+2a+3a	-
		1a+2a+3b	-
		1a	-
		1a+3a	-
		6	-
	Auto-etiquetación	4	15,80%
		5	-

(continuada)

Tabla 8 (continuación)

Medias de prevalencia en función del sector económico

Sector		Definición	Prevalencia
Agrario	Exp. de conductas	1a+2a+3a	-
		1a+2a+3b	-
		1a	56,20%
		1a+3a	-
		6	-
	Auto-etiquetación	4	-
		5	-
Empresas privadas	Exp. de conductas	1a+2a+3a	-
		1a+2a+3b	-
		1a	-
		1a+3a	-
		6	-
	Auto-etiquetación	4	-
		5	-

4.6. Correlación entre número de participantes y prevalencia

Mediante el cálculo de los coeficientes de correlación de Pearson y Spearman (Tabla 9) no se observa ninguna correlación estadísticamente significativa para los dos coeficientes a la vez entre las variables “nº de participantes” y “prevalencia”. Se puede ver una relación lineal positiva y estadísticamente significativa (Figura 2) en el caso del método por auto-etiquetación sin definición previa (5 en la codificación; $r=.987$; $p=.050$), aunque mediante el coeficiente de correlación de Spearman no se observa una relación monótona estadísticamente significativa ($r_s=1$; $p=.167$).

Tabla 9

Coeficientes de correlación para las variables “nº participantes” y “prevalencia”

Coeficiente de correlación de Pearson						
	1a+2a+3a	1a+2a+3b	1a	1a+3a	4	5
r	,9842867	,920802	-,6558892	-,8047051	-,2952459	,9873695
p-value	,0565	,1275	,8853	,9024	,9364	,05064
Coeficiente de correlación de Spearman						
	1a+2a+3a	1a+2a+3b	1a	1a+3a	4	5
r_s	,8660254	,5	-,8	-,8	-,3577881	1
p-value	,1667	,5	,9583	,9583	,9692	,1667

Se puede observar también una relación lineal positiva muy cerca de ser estadísticamente significativa (Figura 3) en el caso del criterio de un acto negativo al menos semanalmente durante los últimos 6 meses (1a+2a+3a en la codificación; $r=.984$;

$p=,056$) pero, como en el caso anterior, no se observa una relación monótona estadísticamente significativa ($r_s=,866$; $p=,167$).

Teniendo en cuenta estos resultados, se rechaza la Hipótesis 6, que pretendía encontrar una relación entre las variables “nº de participantes” y “prevalencia”. No obstante, y como en los casos anteriores, la representatividad de los resultados que aquí se exponen no es alta.

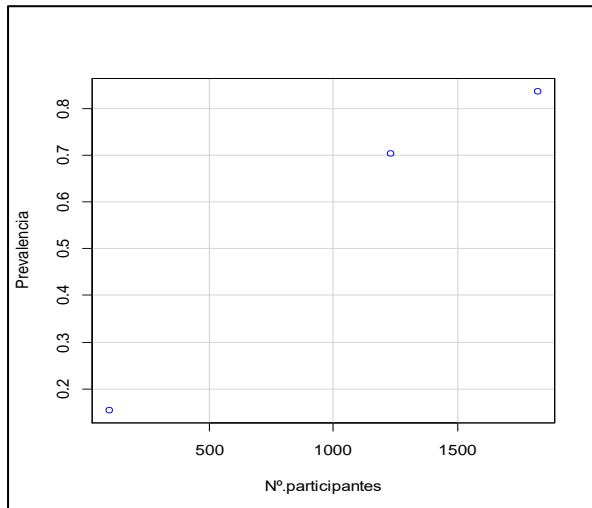


Figura 2: Diagrama de dispersión - 5

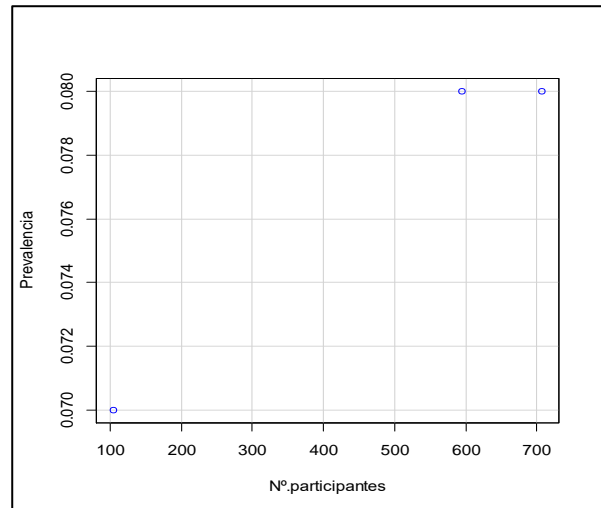


Figura 3: Diagrama de dispersión – 1a+2a+3a

5. Discusión

5.1. Descripción de los estudios incluidos

Al analizar las características de los estudios incluidos, se puede observar como gran parte de ellos se concentran entre los años 2011 y 2013 (22'41% en 2011, 17'24% en 2012 y 10'34% en 2013), aunque se puede ver como en los años 2016 y 2017 la cantidad de estudios también aumenta (15'52% en 2016 y 13'79% en 2017). Esta tendencia de más cantidad cuanto más cercana la fecha de publicación del estudio está del 2011 puede ser debida al uso de los filtros de “relevancia” y de “veces citado” para la búsqueda en las bases de datos, que puede favorecer en ocasiones a los estudios más antiguos. Es necesario recordar que este hecho no señala que no existan estudios sobre el acoso laboral en los periodos mencionados, sino que no aparece o no se ha estudiado de manera explícita el porcentaje de prevalencia del fenómeno.

En relación a la cantidad de estudios encontrados por áreas geográficas, es destacable la cantidad de estudios encontrados en Europa del norte (41'38%) y, en concreto, en Noruega (15'52%). Estas cifras no son inesperadas teniendo en cuenta el interés que el acoso laboral ha generado en el ámbito científico y académico en Escandinavia (Einarsen, 2000). Es importante destacar la cantidad de estudios encontrados en Europa del sur (32'76%), indicando también un interés creciente por el fenómeno. Es necesario también mencionar a España como el país de Europa del sur en el que más estudios se han encontrado (10'34%).

Respecto a la cantidad de estudios encontrados en función del sector de dónde extraen su muestra, vemos que la mayoría de estudios trabajan con muestras tanto del sector público como del privado, mezclando varios sectores o sin especificar de dónde la extraen (43'10%). No obstante, una cantidad significativa de estudios (32'76%) se han realizado en el sector sanitario con muestras formadas por médicos/as, enfermeros/as o personal del cuidado a mayores, entre otros. Estos resultados tampoco son inesperados, teniendo en cuenta el mayor riesgo de sufrir acoso en el sector sanitario (Zapf et al., 2011).

5.2. Estudios según definición y criterios de medición

Se ha podido encontrar en la literatura científica que el método por auto-etiquetación es, probablemente, el método más utilizado en la investigación del acoso laboral (Nielsen et al., 2011). Además, en el meta-análisis de Nielsen et al. (2010) sobre el impacto de los moderadores metodológicos en los niveles de prevalencia obtenidos, se puede observar que el 67% de los 102 estudios incluidos usaban el método por auto-etiquetación.

En el presente trabajo se ha encontrado que el método más usado ha sido el método por experiencia de conductas (27 estudios, 46'55%), por encima del método por auto-etiquetación (12 estudios, 20'69%). Además de estos estudios, 19 (32'76%) han usado ambos criterios. Aún teniendo en cuenta el número total de estudios que han usado el método por auto-etiquetación (53'45%), tanto de manera exclusiva como combinándolo con el otro método, no llegaría al dato de 67% encontrado por Nielsen et al. (2010), y estaría por debajo del número total de estudios encontrados que han usado el método por experiencia de conductas (79'31%), tanto de manera exclusiva como combinándolo con el método por auto-etiquetación.

Cabe destacar que, de forma global, se han encontrado 38 formas diferentes de medir el acoso laboral (38 codificaciones diferentes en la columna “Definición”), esto es, 38 combinaciones diferentes entre el método por experiencia de conductas, el método por auto-etiquetación o el uso exclusivo de solamente uno de ellos. Esto ha dificultado el proceso de análisis de datos en relación a los datos de prevalencia obtenidos, ya que estos deben dividirse en función del tipo de definición que se ha utilizado (Nielsen et al., 2010).

Dentro de estas 38 formas diferentes de medir el acoso laboral se han podido encontrar 28 criterios operacionales diferentes. Ante esta situación, se escogieron los cuatro criterios más frecuentes para desarrollar los análisis de datos siguientes. Es importante mencionar el impacto que esta decisión ha tenido en la cantidad de estudios que usan el método por experiencia de conductas valorados para los siguientes análisis de resultados, reduciendo la cantidad de estudios y, por ende, su representatividad y la validez de los resultados obtenidos. Esta gran dispersión respecto a los criterios operacionales puede ser debida a no haber encontrado o no figurar explícitamente toda la información sobre el criterio que ha usado cada estudio.

Los cuatro criterios operacionales que más se han usado en la muestra son los siguientes: valorar solamente los últimos 6 meses, sin criterios en relación a frecuencia ni número de actos (1a en la codificación; 5 estudios, 10’87%), valorar un acto negativo en los últimos 6 meses, sin criterio en relación a frecuencia de los actos (1a+3a en la codificación; 4 estudios, 8’70%), un acto negativo al menos semanalmente durante los últimos 6 meses (1a+2a+3a en la codificación; 3 estudios, 6’52%) y dos actos negativos o más al menos semanalmente durante los últimos 6 meses (1a+2a+3b en la codificación; 3 estudios, 6’52%).

Es importante mencionar que estos dos últimos criterios se corresponden, respectivamente, al criterio propuesto por Leymann (1990a), que considera a una persona víctima de acoso cuando ha estado expuesta como mínimo a un acto negativo por semana durante un periodo de al menos 6 meses, y al criterio de Mikkelsen y Einarsen (2001), que requiere que una persona haya estado expuesta a dos actos negativos por semana durante un periodo de al menos 6 meses.

Contando con todos estos métodos de medición, es importante saber qué métodos son los más recomendables para usar. Nielsen et al. (2011) recomiendan

utilizar ambos métodos, por auto-etiquetación y por experiencia de conductas, ya que miden el fenómeno desde diferentes puntos de vista. Respecto al primero de ellos, los autores recomiendan presentar siempre una definición antes del ítem para evitar el riesgo de etiquetar como víctima de acoso a alguien que no se debería. En cuanto al segundo, los autores recomiendan tratar los datos obtenidos mediante el análisis por LCC, ya que no solo distingue entre víctimas y no-víctimas, sino que también distingue, por ejemplo, diferentes tipos de conducta (Notelaers et al., 2006).

De los 58 estudios incluidos en el presente trabajo solamente el artículo de Galanaki y Papalexandris (2013) usa una combinación de métodos totalmente en línea con las recomendaciones de Nielsen et al. (2011). Este artículo combina el método por auto-etiquetación, presentando una definición previa al ítem, con el método por experiencia de conductas, utilizando tanto un criterio operacional como un análisis por LCC.

Respecto a los demás estudios, podemos ver en relación al método por auto-etiquetación que la gran mayoría de los que usaron este método presentaron una definición del acoso en el trabajo previa al ítem (90'32%), estando en línea con las recomendaciones de Nielsen et al. (2011) y evitando así una mayor subjetividad en este método y evitando también el riesgo de etiquetar como víctima de acoso a alguien que no se debería. (Nielsen, 2009)

En relación al uso del método por experiencia de conductas, el 100% de los artículos que usaron este método incluyeron un criterio operacional y solamente el artículo que se ha citado (Galanaki y Papalexandris, 2013) incluyó además el análisis por LCC. Es necesario recordar que Nielsen et al. (2011) recomiendan el uso del LCC para una distinción más objetiva y menos arbitraria.

5.3. Prevalencias en función de la definición y los criterios de medición

Como ya se ha comentado, el método por auto-etiquetación conlleva la desventaja de tener un componente de subjetividad, al no especificar la naturaleza de las conductas involucradas. Sumado a esto, existe la posibilidad de que las personas eviten auto-etiquetarse como víctimas de acoso por vergüenza o por percibir amenazada su autoestima si lo hacen (Nielsen, 2009), pudiendo provocar que los niveles de prevalencia mediante este método sean inferiores a los obtenidos mediante el método por experiencia de conductas. A pesar de haber obtenido unos resultados que indican lo

contrario (Figura 4), la literatura científica sigue siendo robusta en relación a la posibilidad de que las personas eviten auto-etiquetarse como víctimas de acoso por vergüenza o por la percepción de amenaza respecto a su autoestima (Nielsen, 2009). Es importante tener en cuenta la falta de representatividad de la muestra respecto a los criterios operacionales considerados en relación al método por experiencia de conductas.

Criterio de definición y medición del acoso laboral		Prevalencia media
Experiencia de conductas	Criterio de Leymann (1a+2a+3a)	7,67%
	Criterio de Mikkelsen y Einarsen (1a+2a+3b)	11,15%
	Valorando los últimos 6 meses (1a)	22,43%
	Valorando un acto negativo en los últimos 6 meses (1a+3a)	51,57%
	Análisis mediante <i>Latent Class Cluster</i>	13,20%
Auto-etiquetación	Con definición de acoso laboral previa al ítem	11,01%
	Sin definición de acoso laboral previa al ítem	56,53%

Figura 4: Síntesis de los niveles de prevalencia encontrados en Europa entre los años 2011 y 2018.

Además, se ha comprobado que la subjetividad del método por auto-etiquetación aumenta si no se presenta una definición previa al ítem (Nielsen, 2009), al haber encontrado un nivel de prevalencia más elevado cuando no se añade una definición previa al ítem (Figura 4). Esto puede llevar a la confusión y a considerar como víctimas de acoso personas que mediante otro método podrían no serlo. Sin embargo, nuevamente se debe tener presente la posible influencia de la cantidad reducida de estudios que usaron el método por auto-etiquetación sin definición previa en las conclusiones a las que se ha llegado.

5.4. Prevalencia por área geográfica

Respecto la prevalencia por área geográfica, se ha podido observar en la literatura científica como puede existir una tendencia a presentar niveles de prevalencia más altos en países de Europa del sur que en países de Europa del norte (Moreno-Jiménez et al., 2008; Einarsen, 2000), tendencia que también se ha observado en el presente trabajo.

Como ya se ha explicado anteriormente, y según la literatura científica, esta diferencia en los niveles de prevalencia puede ser debida a que los países del sur de Europa están caracterizados por diferencias de poder más marcadas (Moreno-Jiménez, Rodríguez-Muñoz, Salin y Benadero, 2008), mientras que en países del norte de Europa existe una menor distancia de poder y se muestran actitudes negativas frente a signos de abuso de poder, por lo que se puede estar más preparado/a para mostrar quejas frente al fenómeno del acoso laboral (Einarsen, 2000).

Nuevamente, se ha de tener en cuenta para este apartado la posible influencia de la falta de representatividad de la muestra en las conclusiones que aquí se obtienen.

5.5. Prevalencia por sectores

Como ya se ha comentado, se ha encontrado en la literatura científica que existe un mayor riesgo de sufrir acoso en los sectores social, sanitario, educación y de la administración pública en general (Zapf et al., 2011). Debido a la cantidad de estudios realizados en el sector sanitario es posible realizar una comparación entre estos y aquellos que usaron muestras clasificadas en el presente trabajo en la categoría general.

El presente trabajo también ha encontrado niveles de prevalencia superiores en el sector sanitario. Como ya se ha comentado, esto puede ser debido a que este sector demanda una gran implicación personal, que conlleva a sentir y expresar emociones con mayor intensidad y a hacer pública mayor información y aspectos de carácter personal. Además, la dificultad para evaluar objetivamente el rendimiento en dichos puestos de trabajo deja también las puertas abiertas para atacar a alguien en referencia a su desempeño (Zapf et al., 2011).

Nuevamente, sin embargo, la poca representatividad de la muestra hace que sea necesario tomar con precaución estas conclusiones y seguir estudiando en el futuro los niveles de prevalencia por sectores.

5.6. Correlación entre número de participantes y prevalencia

Teniendo en cuenta que el número de participantes o el tipo de muestra a nivel metodológico también pueden influir en los resultados en cuanto a niveles de prevalencia obtenidos se refiere (Nielsen et al., 2010), resultaba relevante comprobar si existía algún tipo de relación entre las variables “nº de participantes” y “prevalencia”.

Aunque con los resultados obtenidos en el presente trabajo no se puede afirmar la existencia de dicha relación, son necesarias futuras investigaciones examinando las posibles relaciones entre dichas variables.

Como en los casos anteriores, la representatividad de los resultados en este caso tampoco es alta y, por lo tanto, las conclusiones que de ellos se extraen se deben tratar con precaución.

5.7. Implicaciones prácticas

Aunque el presente trabajo y los resultados obtenidos no tienen implicaciones directas de carácter práctico y aplicado para prevenir o afrontar el acoso laboral, es necesario mencionar algunas acciones prácticas que se podrían llevar a cabo para tratar con el fenómeno, ya que los resultados del presente trabajo justifican la importancia de actuar frente al fenómeno.

Debido al creciente interés y a la importancia demostrada del acoso laboral, ha habido un progreso considerable en la UE en relación al creciente número de publicaciones y conocimiento científico (Leka et al., 2011) y específicamente en Inglaterra, por ejemplo, se ha encontrado un crecimiento de medidas de prevención del acoso tanto a nivel gubernamental como a nivel intraempresarial (Beale y Hoel, 2011).

Sin embargo, y a pesar de todo este progreso, estas iniciativas que se han ido desarrollando no han tenido el impacto anticipado debido a la brecha que hay entre el contexto donde se desarrollan estas políticas e iniciativas y la práctica real (Leka et al., 2011; Beale y Hoel, 2011). Además, y haciendo referencia concretamente a las políticas desarrolladas a nivel intraempresarial, existe un consenso considerable en relación al hecho de que, para prevenir el acoso laboral, un documento escrito pronunciándose en contra de este fenómeno y proponiendo un proceso recomendado para hacerle frente no es suficiente si no se acompaña de un conocimiento y una concienciación del fenómeno (Salin, 2008; Lutgen-Sandvik y Tracy, 2012).

Se ha encontrado que, en ocasiones, las políticas anti-acoso se desarrollan no como medida de prevención, sino como reacción a casos que ya se han producido (Salin, 2008). Además, si estas políticas no se implementan de manera correcta, los niveles de acoso laboral no descenderán (Woodrow y Guest, 2014). De hecho, una de las barreras que frena a los empleados/as de reportar casos de acoso a RRHH o a las

personas responsables es la incertidumbre sobre cómo se implementarán las políticas anti-acoso (Carter et al., 2013). Existen estudios que muestran la poca satisfacción de los empleados/as respecto a las actuaciones ante casos de acoso que lleva a cabo RRHH (Harington, Rayner, y Warren, 2012). Así, la confianza que los empleados/as tengan en el departamento supone también un elemento clave para la efectividad de las políticas anti-acoso (Harington et al., 2012).

Aunque son los/las managers, responsables y directivos/as los que deben impulsar políticas anti-acoso, los empleados/as deben estar involucrados desde el principio del proceso y poder participar en él (Escartín, 2016). Esto es importante para darle al proceso el estatus y la importancia que necesita, a la vez que se concientia al personal de la organización sobre el fenómeno (Salin, 2008; Beale y Hoel, 2011). Para ello, sería importante un buen plan de comunicación interna y una buena herramienta de participación, como una red social corporativa, para poder implicar a todos los empleados/as en el proceso.

Otra acción relacionada con las políticas anti-acoso podría ser sistematizar un protocolo de intervención, acorde con la Normativa de Gestión de la Calidad ISO 9001, para poder aplicar cuando se detectara un caso de acoso. En relación también a las políticas, y teniendo en cuenta el descontento y la incertidumbre de los empleados/as respecto a las acciones de RRHH para afrontar el fenómeno, sería importante sistematizar, dejar claro y comunicar de una manera efectiva de qué canales disponen para comunicar un caso de acoso laboral, tanto si lo sufren como si son observadores (Lutgen-Sandvik y Tracy, 2012). Que exista un puesto de trabajo concreto que asuma la gestión de estos casos y de otros conflictos que puedan surgir también supondría una acción positiva (Saam, 2010).

Otra medida que se podría adoptar sería un proceso de consultoría a nivel de desarrollo organizacional, para estudiar los posibles factores organizacionales que pueden estar propiciando el fenómeno (Saam, 2010). Además, técnicas y procesos como la mediación o el coaching pueden ser de utilidad como método de actuación y prevención del acoso cuando se detecta un conflicto. La mediación supone una buena elección cuando el fenómeno no ha escalado, pero puede resultar inapropiada en casos de acoso laboral en los que la situación haya escalado de forma severa (Saam, 2010). Respecto al uso de un proceso de coaching, puede suponer una buena elección para los

testigos de los actos, por ejemplo, ya que puede ayudar a eliminar los antecedentes o consecuencias del acoso a nivel grupal (Saam, 2010).

Una de las propuestas de acción que más aparece en la literatura científica es la formación. En este sentido, cualquier acción formativa para incrementar las competencias y la capacidad de los/las líderes y jefes/as de equipo para hacer frente al acoso será de gran importancia para afrontar el fenómeno. Esto pasa por incrementar las habilidades en la identificación y gestión de los casos de acoso y de cualquier caso de conflicto interpersonal en el que se pueda producir un fenómeno de escalada. Poner en práctica acciones como mantener conversas formales e informales con las personas que se tienen a cargo puede ayudar a detectar estos fenómenos (Salin, 2008).

Las acciones formativas deben tener el objetivo de definir el fenómeno, explicar sus antecedentes y proponer actuaciones para prevenir el fenómeno o actuar frente a él. Para este último punto, se podría implicar a los propios participantes de la formación mediante metodologías como el focus group o el metaplán para proponer acciones y metodologías de prevención que los empleados/as sientan como propias.

El desarrollo de la asertividad podría ser también un aspecto a trabajar en acciones formativas, ya que favorece un mejor ambiente de trabajo, la reducción de la rotación y de la violencia lateral, esto es, la cantidad de actos negativos dirigidos a un compañero/a (Ceravolo, Schwartz, Foltz-Ramos, y Castner, 2012).

Una medida que, obviamente, se debería de tener en cuenta sería la suspensión o el despido de los perpetuadores/as para evitar la cronificación del fenómeno y para mostrar que se da respuesta ante la ocurrencia de casos de acoso.

Por último, es necesario mencionar que sean cuales sean las medidas que se adopten frente al fenómeno del acoso laboral, deben ser medibles y se debe realizar un seguimiento tanto a lo largo de su aplicación como posteriormente, para conocer su efectividad y adecuación al contexto y cultura concretas de la empresa (Escartín, 2016).

5.8. Limitaciones y futuras investigaciones

Es necesario discutir algunas de las limitaciones que se han encontrado durante la realización del trabajo y que el propio trabajo presenta. En primer lugar, es posible que los filtros usados en la búsqueda de bibliografía en las bases de datos (“relevancia” y “veces citado”) hayan propiciado un sesgo de la cantidad de estudios encontrados por

año, encontrando una mayor cantidad cuanto más próximo del año 2011 se encuentran. Para una búsqueda más exhaustiva, incluir las bases de datos *PsycInfo* o *Scopus* aportaría valor a la muestra de estudios obtenida.

Respecto a la muestra de estudios incluida en el trabajo cabe mencionar que, sobre todo cuando se ha tomado la decisión de tener en cuenta solamente los cuatro criterios operacionales más frecuentes (en relación al método por experiencia de conductas), la muestra se ha reducido considerablemente, con el consecuente impacto en su representatividad y en la validez de los datos obtenidos. Teniendo en cuenta esto, conviene valorar y tratar estos resultados con precaución.

En relación a la cantidad de criterios operacionales encontrados existen estudios que, para obtener el mayor grado de consistencia posible en sus resultados, solamente consideran uno solo de estos criterios, como el de Leymann en el caso del estudio realizado por Nielsen et al. (2010). Esta podría ser una medida adecuada para futuros análisis y revisiones bibliográficas con el objetivo de obtener una mayor consistencia y una mayor representatividad.

Otra de las limitaciones que se debe mencionar es la dificultad para encontrar estudios que explicitaran en su publicación el porcentaje concreto de prevalencia y/o los métodos de definición usados, sobre todo en relación a los criterios operacionales y los datos sobre la cantidad de actos negativos, la duración y la frecuencia de estos. Valorar un contacto directo con los investigadores/as responsables de dichos estudios para obtener información no publicada podría ser una opción efectiva para aumentar la cantidad y calidad de la muestra y los datos obtenidos.

Si recordamos la definición de acoso laboral propuesta por Einarsen et al. (2011), expuesta en la introducción teórica, podemos observar como estos autores incluían los elementos de frecuencia y duración, valorados por muchos de los criterios operacionales que han usado los estudios incluidos en el presente trabajo. No obstante, la definición también incluía la presencia de una diferencia de poder entre la persona que es acosada y la persona que acosa, ya que según estos autores, un conflicto no puede llamarse acoso laboral si este sucede entre dos partes de igual fuerza. Analizar si los estudios que investigan la prevalencia del fenómeno tienen en cuenta este desequilibrio sería significativo para futuras investigaciones.

Por último, y también como propuesta para futuros análisis y revisiones bibliográficas sobre las variables que pueden influir en los niveles de prevalencia obtenidos, sería significativo estudiar la influencia de la media de edad de la muestra, en la línea de seguir comprobando de qué manera las características de la muestra influyen en el estudio del fenómeno (Nielsen et al., 2010). Otra variable que sería significativa incluir sería el sexo, para estudiar la prevalencia que se obtiene en función de ello, teniendo en cuenta que existen estudios que han podido encontrar que los hombres se etiquetan menos a sí mismos como víctimas de acoso que las mujeres (Salin, 2003).

6. Conclusiones

El presente trabajo ha pretendido estudiar la situación del acoso laboral en relación a cómo este fenómeno se estudia y a cuál es su prevalencia en las organizaciones. Se ha expuesto qué factores se tienen en cuenta a la hora de definir el fenómeno, así como el impacto que este tiene tanto a nivel personal como organizacional, justificando de esta manera la importancia de su estudio. Se han explicado también los métodos más comunes para definir, delimitar y medir el acoso laboral, señalando el poco consenso que existe, y se han comentado los factores y variables que pueden influir en los niveles de prevalencia que se obtienen.

Para comprobar la situación del estudio del acoso laboral se ha llevado a cabo una revisión bibliográfica de estudios realizados en Europa entre el año 2011 y 2018, cuyo análisis de resultados después de su clasificación y sistematización ha llevado a concluir diversos puntos. En primer lugar, la cantidad de diferentes maneras de medir el fenómeno encontradas en el presente trabajo viene a confirmar el hecho del difícil consenso que existe en el estudio del acoso (Zapf et al., 2011). En este sentido, este trabajo vuelve a remarcar, como otros estudios han hecho ya (Nielsen et al., 2010) la necesidad de un acuerdo sobre cómo medir el acoso de una manera uniforme, válida y fiable, tal como ya han empezado a proponer publicaciones como la de Nielsen et al. (2011).

El presente trabajo también remarca la influencia de diversos factores en los niveles de prevalencia que los estudios obtienen. Se ha podido ver como no solo el tipo definición influye en los resultados, sino también el área geográfica o el sector económico de donde se extrae la muestra. Estos resultados, sumados a los de otros estudios que encontraron también influencias de factores como el método de muestreo

que se llevaba a cabo (Nielsen et al., 2010), remarcan también la importancia de consensuar un método común y uniforme para medir el acoso y poder centrarse en controlar los efectos de estas variables en el nivel de prevalencia obtenido.

Y es que otra de las conclusiones de este trabajo es la dificultad que presenta, tanto para los investigadores/as como para los profesionales en su práctica profesional, determinar si los niveles de prevalencia son bajos o elevados y compararlos entre ellos debido a la cantidad de variables que pueden influir, empezando por cómo se define el fenómeno.

No obstante, tanto los resultados obtenidos como la literatura científica existente defienden la importancia y el impacto que este fenómeno puede tener en las organizaciones y en la práctica profesional, por lo que este trabajo puede ser visto también como un ejercicio pedagógico de concienciación del fenómeno y para defender acciones no solo para actuar frente a un caso de acoso en el contexto organizativo, sino también para prevenir de manera proactiva la ocurrencia de este fenómeno.

Se ha podido ver como estas acciones necesarias no se limitan a un documento institucional pronunciándose en contra de este fenómeno y proponiendo un proceso recomendado (Salin, 2008; Lutgen-Sandvik y Tracy, 2012), sino que son necesarias acciones organizativas a nivel sistémico, implicando todos los estratos de la organización y llevando a cabo acciones formativas para aumentar el conocimiento sobre el fenómeno (Escartín, 2016; Salin, 2008).

7. Referencias bibliográficas

- Agervold, M. (2007). Bullying at work: A discussion of definitions and prevalence, based on an empirical study. *Scandinavian Journal of Psychology*, 48 (2), 161-172.
- Anderson, C. y Bushman, B. (2002). Human aggression. *Annual Review of Psychology*, 53, 27-51.
- Arenas, A., Giorgi, G., Montani, F., Mancuso, S., Perez, J. F., Mucci, N., y Arcangeli, G. (2015). Workplace Bullying in a Sample of Italian and Spanish Employees and Its Relationship with Job Satisfaction, and Psychological Well-Being. *Frontiers in Psychology*, 6, 1-10.
- Aytac, S., Bozkurt, V., Bayram, N., Yildiz, S., Aytac, M., Akinici, F. S., y Bilgel, N. (2011). Workplace Violence: A Study of Turkish Workers. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 17 (4), 385-402.
- Baillien, E., Escartín, J., Gross, C., y Zapf, D. (2017). Towards a conceptual and empirical differentiation between workplace bullying and interpersonal conflict. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26 (6), 870-881.
- Báguena, M. J., Beleña, M. A., Toldos, M. P., y Martínez, D. (2011). Psychological Harassment in the Workplace: Methods of Evaluation and Prevalence. *The Open Criminology Journal*, 4 (1), 102-108.
- Beale, D. y Hoel, H. (2011). Workplace bullying and the employment relationship: exploring questions of prevention, control and context. *Work, employment and society*, 25 (1), 5-18.
- Bernotaite, L., y Malinauskiene, V. (2017). Workplace bullying and mental health among teachers in relation to psychosocial job characteristics and burnout. *International journal of occupational medicine and environmental health*, 30 (4), 629–640.
- Berthelsen, M., Skogstad, A., Lau, B., y Einarsen, S. (2011). Do they stay or do they go? A longitudinal study of intentions to leave and exclusion from working life among targets of workplace bullying. *International Journal of Manpower*, 32 (2), 178-193.

- Birks, M., Cant, R. P., Budden, L. M., Russell-Westhead, M., y Üzar, Y. S. (2017). Uncovering degrees of workplace bullying: A comparison of baccalaureate nursing students' experiences during clinical placement in Australia and the UK. *Nurse Education in Practice*, 25, 14-21.
- Buka, M., y Karaj, T. (2012). Mobbing in the Academe: The Case of Albanian Universities. In A. Biagini, G. Motta, A. Carteny, & A. Vagnini (Eds.), 2° *International Conference on Human and Social Sciences*, 26-29. doi:10.5901/ichss-2012-vol-08
- Carnero, M. A., Martínez, B., y Sánchez-Mangas, R. (2012). Mobbing and worker's health: empirical analysis for Spain. *International Journal of Manpower*, 33 (3), 322-339.
- Carter, M., Thompson, N., Crampton, P., Morrow, G., Burford, B., Gray, C., y Illing, J. (2013). Workplace bullying in the UK NHS: a questionnaire and interview study on prevalence, impact and barriers to reporting. *BMJ Open*, 3 (6), 1-12.
- Casimir, G., McCormack, D., Djurkovic, N., y Nsubuga-Kyobe, A. (2012). Psychosomatic model of workplace bullying: Australian and Ugandan schoolteachers. *Employee Relations*, 34 (4), 411-428.
- Ceravolo, D. J., Schwartz, D. G., Foltz-Ramos, K. M., y Castner, J. (2012). Strengthening communication to overcome lateral violence. *Journal of Nursing Management*, 20 (5), 599-606.
- Chatziioannidis, I., Bascialla, F. G., Chatzivalsama, P., Vouzas, F., y Mitsiakos, G. (2018). Prevalence, causes and mental health impact of workplace bullying in the Neonatal Intensive Care Unit environment. *BMJ Open*, 8 (2), 1-9.
- Civilidag, A. (2014). Hotel Employees' Mobbing, Burnout, Job Satisfaction and Perceived Organizational Support: A Research on Hospitality in Turkey. *European Scientific Journal*, 10 (35), 1-22.
- Conway, P. M., Clausen, T., Hansen, A. M., y Høgh, A. (2016). Workplace bullying and sickness presenteeism: cross-sectional and prospective associations in a 2-year follow-up study. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 89 (1), 103-114.

- Dehue, F., Bolman, C., Völlink, T., y Pouwelse, M. (2012). Coping With Bullying at Work and Health Related Problems. *International Journal of Stress Management*, 19 (3), 175-197.
- Dobesová, S., Cech, T., y Kvintová, J. (2017). The incidence of workplace bullying in Czech teachers. 3rd *International Conference on Lifelong Education and Leadership for All*. Conferencia llevada a cabo en el Polytechnic Institute of Porto, Portugal.
- Dogar, N. (2016). Workplace Bullying Perceptions Among Health Sector Employees: A Research in a Private Hospital in Albania. *İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(1), 105-116.
- Einarsen, S. (2000). Harassment and bullying at work: A review of the Scandinavian approach. *Aggression and Violent Behaviour: A Review Journal*, 4, 371-401.
- Einarsen, S., Hoel, H., y Notelaers, G. (2009). Measuring exposure to bullying and harassment at work: Validity, factor structure and psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire-Revised. *Work and Stress*, 23 (1), 24-44.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., y Cooper, C. L. (2003). The concept of bullying at work: The European tradition. En S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf y C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice* (pp 3-30). London: Taylor & Francis.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., y Cooper, C. L. (2011). The Concept of Bullying and Harassment at Work: The European Tradition. En S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf y C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and Harassment in the Workplace: Developments in Theory, Research, and Practice, 2nd Edition* (pp 3-39). London: Taylor & Francis.
- Einarsen, S. y Raknes, B. I. (1997). Harassment in the workplace and the victimization of men. *Violence and Victims*, 12 (3), 247-263.
- Ertürk, A. y Cemaloglu, N. (2014). Causes of Mobbing Behavior. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 116, 3669-3678.

- Escartín, J. (2016). Insights into workplace bullying: psychosocial drivers and effective interventions. *Psychology Research and Behavior Management*, 9, 157-169.
- Escartín, J., Ceja, L., Navarro, J., y Zapf, D. (2013). Modeling Workplace Bullying Behaviors Using Catastrophe Theory. *Nonlinear Dynamics, Psychology, and Life Sciences*, 17 (4), 493-515.
- Escartín, J., Monzani, L., Leong, F., y Rodríguez-Carballeira, A. (2017). A reduced form of Workplace Bullying Scale – the EAPA-T-R: A useful instrument for daily diary and experience sampling studies. *Work & Stress*, 31 (1), 42-62.
- Escartín, J., Rodríguez-Carballeira, A., Gómez-Benito, J., y Zapf, D. (2010). Development and validation of the workplace bullying scale EAPA-T. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 10 (3), 519-539.
- Escartín, J., Sora, B., Rodríguez-Muñoz, A., y Rodríguez-Carballeira, A. (2012). Adaptación y Validación de la Versión Española de la Escala de Conductas Negativas en el Trabajo Realizadas por Acosadores: NAQ-Perpetrators. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 28 (3), 157-170.
- Escartín, J., Zapf, D., Arrieta, C., y Rodríguez-Carballeira, A. (2011). Workers' perception of workplace bullying: A cross-cultural study. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20 (2), 178-205.
- Evrin, T., y Madziala, M. (2016). The Scale of the Mobbing Problem Among Paramedics in the United States and Poland. *Disaster and Emergency Medicine Journal*, 1 (1), 50-54.
- Finne, L. V., Knardahl, S., y Lau, B. (2011). Workplace bullying and mental distress – a prospective study of Norwegian employees. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 37 (4), 276-287.
- Fonseca, D. M. R. y Santos, A. S. (2011). Mobbing em contexto de enfermagem. *Referência - Revista de Enfermagem*, 3 (5), 83-93.
- Galanaki, E. y Papalexandris, N. (2013). Measuring workplace bullying in organisations. *The International Journal of Human Resource Management*, 24 (11), 2107-2130.

- Giorgi, G. (2012). Workplace Bullying in Academia Creates a Negative Work Environment. An Italian Study. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 24, 261-275.
- Giorgi, G., Arenas, A., y León-Pérez, J. M. (2011). An Operative Measure of Workplace Bullying: The Negative Acts Questionnaire Across Italian Companies. *Industrial Health*, 49 (6), 686-695.
- Glaso, L., Bele, E., Nielsen, M. B., y Einarsen, S. (2011). Bus drivers' exposure to bullying at work: An occupation-specific approach. *Scandinavian Journal of Psychology*, 52 (5), 484-493.
- Glaso, L. y Notelaers, G. (2012). Workplace Bullying, Emotions, and Outcomes. *Violence and Victims*, 27 (3), 360-377.
- Gök, S. (2011). Prevalence and types of mobbing behaviour: A research on banking employees. *International Journal of Human Sciences*, 8 (1), 318-334.
- Hansen, A. M., Høgh, A., Garde, A. H., y Persson, R. (2014). Workplace bullying and sleep difficulties: a 2 year follow-up study. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 87 (3), 285-294.
- Hansen, A. M., Høgh, A., y Persson, R. (2011). Frequency of bullying at work, physiological response, and mental health. *Journal of Psychosomatic Research*, 70 (1), 19-27.
- Hansen, A. M., Høgh, A., Persson, R., Karlson, B., Garde, A. H., y Orbaek, P. (2006). Bullying at work, health outcomes, and psychological stress response. *Journal of Psychosomatic Research*, 60 (1), 63-72.
- Harrington, S., Rayner, C., y Warren, S. (2012). Too hot to handle? Trust and human resource practitioners' implementation of anti-bullying policy. *Human Resource Management Journal*, 22 (4), 392-408.
- Harvey, S. y Keashly, L. (2003). Predicting the risk for aggression in the workplace: Risk factors, self-esteem and time at work. *Social Behavior and Personality*, 31 (8), 807-814.

- Hauge, L. J., Einarsen, S., Knardahl, S., Lau, B., Notelaers, G., y Skogstad, A. (2011). Leadership and Role Stressors as Departmental Level Predictors of Workplace Bullying. *International Journal of Stress Management*, 18 (4), 305-323.
- Heponiemi, T., Kouvonen, A., Virtanen, M., Vänskä, J., y Elovainio, M. (2014). The prospective effects of workplace violence on physicians' job satisfaction and turnover intentions: the buffering effect of job control. *BMC Health Services Research*, 14, 1-9.
- Hoel, H. y Cooper, C. L. (2000). Destructive conflict and bullying at work. Unpublished report, University of Manchester Institute of Science and Technology.
- Hoel, H., Sheehan, M. J., Cooper, C. L., y Einarsen, S. (2011). Organisational Effects of Workplace Bullying. En S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf y C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and Harassment in the Workplace: Developments in Theory, Research, and Practice, 2nd Edition* (pp 129-147). London: Taylor & Francis.
- Hoel, H., Sparks, K., y Cooper, C. L. (2001). *The cost of violence/stress at work and the benefits of a violence/stress-free working environment*. Geneva: International Labour Organisation.
- Hogh, A., Baernholdt, M., y Clausen, T. (2018). Impact of workplace bullying on missed nursing care and quality of care in the eldercare sector. *International Archives of Occupational and Environmental Health*.
- Hogh, A., Mikkelsen, E. G., y Hansen, A. M. (2011). Individual Consequences of Workplace Bullying/Mobbing. En S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf y C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and Harassment in the Workplace: Developments in Theory, Research, and Practice, 2nd Edition* (pp 107-128). London: Taylor & Francis.
- Hogh, A., Hoel, H., y Carneiro, I. G. (2011). Bullying and employee turnover among healthcare workers: a three-wave prospective study. *Journal of Nursing Management*, 19 (6), 742-751.
- Houshmand, M., O'Reilly, J., Robinson, S., y Wolff, A. (2012). Escaping bullying: The simultaneous impact of individual and unit-level bullying on turnover intentions. *Human Relations*, 65 (7), 901-918.

- Jaradat, Y., Nielsen, M. B., y Bast-Pettersen, R. (2018). Psychosomatic symptoms among Palestinian nurses exposed to workplace aggression. *American Journal of Industrial Medicine*, 61 (6), 533-537.
- Karatza, C., Zyga, S., Tziaferi, S., y Prezerakos, P. (2016). Workplace bullying and general health status among the nursing staff of Greek public hospitals. *Annals of General Psychiatry*, 15 (7), 1-7.
- Keashly, L. y Harvey, S. (2005). Emotional abuse in the workplace. En S. Fox y P. E. Spector (Eds.), *Counterproductive behaviour. Investigations of actors and targets* (pp. 201-235). Washington, DC: American Psychological Association.
- Kivimäki, M., Elovainio, M., y Vahtera, J. (2000). Workplace bullying and sickness absence in hospital staff. *Occupational and Environmental Medicine*, 57 (10), 656-660.
- Kivimäki, M., Virtanen, M., Vartia, M., Elovainio, M., Vahtera, J., y Keltikangas-Järvinen, L. (2003). Workplace bullying and the risk of cardiovascular disease and depression. *Occupational and Environmental Medicine*, 60 (10), 779-783.
- Korukcu, Ö., Bulut, O., Tuzcu, A., Bayram, Z., y Öztürk-Türkmen, H. (2014). An adaptation of Leymann Inventory of Psychological Terror to health sciences programs in Turkey. *Anatolian Journal of Psychiatry*, 15 (4), 335-343.
- Kovacic, A., Podgornik, N., Pristov, Z., y Raspor, A. (2017). Mobbing in a Non-Profit Organisation. *Organizacija*, 50 (2), 178-186.
- Lahelma, E., Lallukka, T., Laaksonen, M., Saastamoinen, P., y Rahkonen, O. (2011). Workplace bullying and common mental disorders: a follow-up study. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 66 (6), 1-5.
- Lallukka, T., Rahkonen, O., y Lahelma, E. (2011). Workplace bullying and subsequent sleep problems – the Helsinki Health Study. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 37 (3), 204-212.
- Leka, S., Jain, A., Iavicoli, S., Vartia, M., y Ertel, M. (2011). The role of policy for the management of psychosocial risks at the workplace in the European Union. *Safety Science*, 49 (4), 558-564.

- León-Pérez, J. M., Notelaers, G., Arenas, A., Munduate, L., y Medina, F. J. (2014). Identifying Victims of Workplace Bullying by Integrating Traditional Estimation Approaches into Latent Class Cluster Model. *Journal of Interpersonal Violence*, 29 (7), 1155-1177.
- Lewis, D. y Jones, P. (2016). Bullying and harassment and work-related stressors: Evidence from British small and medium enterprises. *International Small Business Journal*, 35 (1), 116-137.
- Leymann, H. (1990a). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and Victims*, 5, 119-126.
- Leymann, H. (1990b). *Manual of the LIPT questionnaire for assessing the risk of psychosocial violence at work*. Stockholm: Violen.
- Loerbroks, A., Weigl, M., Li, J., Glaser, J., Degen, C., y Angerer, P. (2015). Workplace bullying and depressive symptoms: A prospective study among junior physicians in Germany. *Journal of Psychosomatic Research*, 78 (2), 168-172.
- Losa, M. E. y de Bengoa, R. B. (2012). Prevalence of bullying at work and its association with self-esteem scores in a Spanish nurse sample. *Contemporary Nurse*, 42 (1), 2-10.
- Lutgen-Sandvik, P. y Tracy, S. J. (2012). Answering Five Key Questions About Workplace Bullying: How Communication Scholarship Provides Thought Leadership for Transforming Abuse at Work. *Management Communication Quarterly*, 26 (1), 3-47.
- Maidaniuc-Chirila, T. (2012). Perceived victimisation as a consequence of bullying among Romanian employees: gender differences. *Annals of the Al. I. Cuza University, Psychology Series*, 21, 85-98.
- Maidaniuc-Chirila, T. (2014). Study on workplace bullying exposure among Romanian employees. Gender differences. *Psihologia Resurselor Umane*, 12 (2), 147-158.
- Malinauskiene, V. y Einarsen, S. (2014). Workplace Bullying and Post-Traumatic Stress Symptoms Among Family Physicians in Lithuania: An Occupation and

Region Specific Approach. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 27 (6), 919-932.

Matthiesen, S. B. y Einarsen, S. (2004). Psychiatric distress and symptoms of PTSD among victims of bullying at work. *British Journal of Guidance and Counselling*, 32, 335-356.

Mikkelsen, E. G. y Einarsen, S. (2001). Bullying in Danish worklife: Prevalence and health correlates. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10, 393-414.

Moreno-Jiménez, B., Rodríguez-Muñoz, A., Martínez-Gamarra, M., y Gálvez-Herrer, M. (2007). Assessing Workplace Bullying: Spanish Validation of a Reduced Version of the Negative Acts Questionnaire. *The Spanish Journal of Psychology*, 10 (2), 449-457.

Moreno-Jiménez, B., Rodríguez-Muñoz, A., Salin, D., y Benadero, M. E. (2008). Workplace bullying in Southern Europe: Prevalence, forms and risk groups in a Spanish Sample. *International Journal of Organisational Behaviour*, 13 (2), 95-109.

Mumel, D., Jan, S., Treven, S., y Malc, D. (2015). Mobbing in Slovenia: Prevalence, mobbing victim characteristics, and the connection with post-traumatic stress disorder. *Naše gospodarstvo/Our economy*, 61 (1), 3-12.

Niedhammer, I., David, S., y Degioanni, S. (2007). The French version of the Leymann's questionnaire on workplace bullying: the Leymann Inventory of Psychological Terror. *Archives des Maladies Professionnelles et de l'Environnement*, 68 (2), 136-152.

Niedhammer, I., David, S., Degioanni, S., Drummond, A., y Philip, P. (2011). Workplace Bullying and Psychotropic Drugs Use: The Mediating Role of Physical and Mental Health Status. *Annals of Occupational Hygiene*, 55 (2), 152-163.

- Niedl, K. (1996). Mobbing and well-being: Economic and personnel development implications. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), 239-249.
- Nielsen, M. B. (2009). Methodological issues in research on workplace bullying: Operationalisations, measurements, and samples. Unpublished doctoral dissertation, University of Bergen, Norway.
- Nielsen, M. B. (2013). Bullying in work groups: The impact of leadership. *Scandinavian Journal of Psychology*, 54 (2), 127-136.
- Nielsen, M. B., Einarsen, S., Notelaers, G., Nielsen, G. H., y Psychol, C. (2016). Does exposure to bullying behaviours at the workplace contribute to later suicidal ideation? A three-wave longitudinal study. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 42 (3), 246-250.
- Nielsen, M. B., Emberland, J. S., y Knardahl, S. (2017). Workplace Bullying as a Predictor of Disability Retirement. A prospective Registry Study of Norwegian Employees. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 59 (7), 609-614.
- Nielsen, M. B., Hetland, J., Matthiesen, S. B., y Einarsen, S. (2012). Longitudinal relationships between workplace bullying and psychological distress. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 38 (1), 38-46.
- Nielsen, M. B., Indregard, A. M. R., y Overland, S. (2016). Workplace bullying and sickness absence: a systematic review and meta-analysis of the research literature. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 42 (5), 359-370.
- Nielsen, M. B., Matthiesen, S. B., y Einarsen, S. (2010). The impact of methodological moderators on prevalence rates of workplace bullying. A meta-analysis. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83 (4), 955-979.
- Nielsen, M. B., Notelaers, G., y Einarsen, S. (2011). The Concept of Bullying and Harassment at Work: The European Tradition. En S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf

- y C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and Harassment in the Workplace: Developments in Theory, Research, and Practice, 2nd Edition* (pp 149-174). London: Taylor & Francis.
- Norton, P., Costa, V., Teixeira, J., Azevedo, A., Roma-Torres, A., Amaro, J., y Cunha, L. (2017). Prevalence and Determinants of Bullying Among Health Care Workers in Portugal. *Workplace Health & Safety*, 65 (5), 188-196.
- Notelaers, G., Einarsen, S., de Witte, H., y Vermunt, J. K. (2006). Measuring exposure to bullying at work: The validity and advantages of the latent class cluster approach. *Work & Stress*, 20 (4), 289-302.
- Ortega, A., Christensen, K. B., Hogh, A., Rugulies, R., y Borg, V. (2011). One-year prospective study on the effect of workplace bullying on long-term sickness absence. *Journal of Nursing Management*, 19 (6), 752-759.
- Petrovic, I., Cizmic, S., y Vukelic, M. (2014). Workplace bullying in Serbia: The relation of self-labeling and behavioral experience with job-related behaviors. *Psihologija*, 47 (2), 185-199.
- Picakciefe, M., Acar, G., Colak, Z., y Kilic, I. (2015). The Relationship Between Sociodemographic Characteristics, Work Conditions, and level of “Mobbing” of Health Workers in Primary Health Care. *Journal of Interpersonal Violence*, 32 (3), 373-398.
- Power, J. L., Brotheridge, C. M., Blenkinsopp, J., Bowes-Sperry, L., Bozionelos, N., Buzády, Z., Chuang, A., Drnevich, D., Garzon-Vico, A., Leighton, C., Madero, S. M., Mak, W. M., Mathew, R., Monserrat, S. I., Mujtaba, B. G., Olivas-Lujan, M. R., Polycroniou, P., Sprigg, C. A., Axtell, C., Holman, D., Ruiz-Gutiérrez, J. A., y Nnedumm, A. U. O. (2013). Acceptability of workplace bullying: A comparative study on six continents. *Journal of Business Research*, 66 (3), 374-380.
- Reknes, I., Einarsen, S., Pallesen, S., Bjorvatn, B., Moen, B. E., y Mageroy, N. (2016). Exposure to bullying behaviors at work and subsequent symptoms of anxiety: the moderating role of individual coping style. *Industrial Health*, 54 (5), 421-432.

- Rodic, V. (2016,). Mobbing in Bosnia and Herzegovina and the member states of the European Union. In *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering* (Vol. 144, No. 1, p. 012016). IOP Publishing.
- Saam, N. J. (2010). Interventions in workplace bullying: A multilevel approach. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 19 (1), 51-75.
- Salin, D. (2003). The significance of gender in the prevalence, forms and perceptions of bullying. *Nordiske Organisasjonsstudier*, 5 (3), 30-50.
- Salin, D. (2008). The prevention of workplace bullying as a question of human resource management: Measures adopted and underlying organizational factors. *Scandinavian Journal of Management*, 24 (3), 221-231.
- Salin, D., Cowan, R., Adewumi, O., Apospori, E., Bochantin, J., D'Cruz, P., Djurkovic, N., Durniat, K., Escartín, J., Guo, J., Isik, I., Koeszegi, S. T., McCormack, D., Monserrat, S. I., y Zedlacher, E. (2018a). Workplace Bullying Across the Globe: A Cross-Cultural Comparison. *Personnel Review*, <https://doi.org/10.1108/PR-03-2017-0092>
- Salin, D., Cowan, R. L., Adewumi, O., Apospori, E., Bochantin, J., D'Cruz, P., Djurkovic, N., Durniat, K., Escartín, J., Guo, J., Isik, I., Koeszegi, S. T., McCormack, D., Monserrat, S. I., Olivas-Luján, M. R., y Zedlacher, E. (2018b). Prevention of and Interventions in Workplace Bullying: A Global Study of Human Resource Professionals' Reflections on Preferred Action. *International Journal of Human Resource Management*, <https://doi.org/10.1080/09585192.2018.1460857>
- Sheehan, M., McCarthy, P., Barker, M., y Henderson, M. (2001). A model for assessing the impact and costs of workplace bullying. Paper presented at the Standing Conference on Organizational Symbolism (SCOS), Trinity College, Dublin, 30 de junio – 4 de Julio.
- Sláviková, G. y Pasternáková, L. (2012). Mobbing and its Occurrence in the Slovak Republic. *Acta Technologica Dubnicae*, 2 (1), 27-41.

- Simons, S. (2008). Workplace Bullying Experienced by Massachusetts Registered Nurses and the Relationship to Intention to Leave the Organization. *Advances in Nursing Sciences*, 31 (2), 48-59.
- Tambur, M. (2015). *Workplace bullying in Estonian organizations: The prevalence and causes* (Doctoral dissertation).
- Tambur, M. y Vadi, M. (2012). Workplace bullying and organizational culture in a post-transitional country. *International Journal of Manpower*, 33 (7), 754-768.
- Tee, S., Üzar, Y. S., y Russell-Westhead, M. (2016). Workplace violence experienced by nursing students: A UK survey. *Nurse Education Today*, 41, 30-35.
- Tehrani, N. (2004). Bullying: A source of chronic post traumatic stress? *British Journal of Guidance and Counselling*, 32, 357-366.
- Theorell, T., Hammarström, A., Aronsson, G., Träskman, L., Grape, T., Hogstedt, C., Marteinsdottir, I., Skoog, I., y Hall, C. (2015). A systematic review including meta-analysis of work environment and depressive symptoms. *BMC Public Health*, 15, 1-14.
- Tong, M., Schwenidmann, R., y Zúñiga, F. (2017). Mobbing among care workers in nursing homes: A cross-sectional secondary analysis of the Swiss Nursing Homes Human Resources Project. *International Journal of Nursing Studies*, 66, 72-81.
- Topa, G. y Moriano, J. A. (2013). Stress and nurses' horizontal mobbing: Moderating effects of group identity and group support. *Nursing Outlook*, 61 (3), 25-31.
- Tsuno, K., Kawakami, N., Inoue, A., y Abe, K. (2010). Measuring Workplace Bullying: Reliability and Validity of the Japanese Version of the Negative Acts Questionnaire. *Journal of Occupational Health*, 52 (4), 216-226.
- United Nations (2018). Geographic Regions. *UNSD*. Recuperado de <https://unstats.un.org/unsd/methodology/m49/>

- Vie, T. L., Glaso, L., y Einarsen, S. (2011). Health outcomes and self-labeling as a victim of workplace bullying. *Journal of Psychosomatic Research*, 70 (1), 37-43.
- Vie, T. L., Glaso, L., y Einarsen, S. (2012). How does it feel? Workplace bullying, emotions and musculoskeletal complaints. *Scandinavian Journal of Psychology*, 53 (2), 165-173.
- Vveinhardt, J. y Streimikiene, D. (2015). The intensity of the expression of mobbing in employees' relations at Lithuanian organizations. *E & M – Ekonomie a Management*, 18 (4), 53–67.
- Woodrow, C. y Guest, D. E. (2014). When good HR gets bad results: exploring the challenge of HR implementation in the case of workplace bullying. *Human Resource Management Journal*, 24 (1), 38-56.
- Yapici, N., Anafarta, N., y Sarvan, F. (2011). Causes, Dimensions and Organizational Consequences of Mobbing: An Empirical Study. *Ege Akademik Bakis*, 11 (1), 179-191.
- Zabrodska, K. y Kveton, P. (2013). Prevalence and Forms of Workplace Bullying Among University Employees. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 25, 89-108.
- Zachariadou, T., Zannetos, S., Chira, S. E., Gregoriou, S., y Pavlakis, A. (2017). Prevalence and Forms of Workplace Bullying Among Health-care Professionals in Cyprus: Greek Version of “Leymann Inventory of Psychological Terror” Instrument. *Safety and Health at Work*, 1-8.
- Zapf, D. (1999). Mobbing in organisations. A state of the art review. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 43, 1-25.
- Zapf, D. y Einarsen, S. (2001). Bullying in the workplace: Recent trends in research and practice. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10, 369-525.
- Zapf, D., Escartín, J., Einarsen, S., Hoel, H., y Vartia, M. (2011). Empirical Findings on Prevalence and Risk Groups of Bullying in the Workplace. En S. Einarsen, H.

Hoel, D. Zapf y C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and Harassment in the Workplace: Developments in Theory, Research, and Practice, 2nd Edition* (pp 75-105). London: Taylor & Francis.

Zukauskas, P., Vveinhardt, J., Melnikas, B., y Grancay, M. (2015). Dynamics of Attack Actions in the Mobbing Strategy: The Case of Lithuania. *Journal of Business Economics and Management*, 16 (4), 733-752.

8. Anexos

Anexo 1

Criterios operacionales encontrados

Criterios operacionales	Nº estudios	Porcentajes
1a	5	10,87%
1a+2a	2	4,35%
1a+2a+2b	1	2,17%
1a+2a+3a	3	6,52%
1a+2a+3b	3	6,52%
1a+2b	1	2,17%
1a+2c+3a	1	2,17%
1a+2d+3a	1	2,17%
1a+2e+3a	2	4,35%
1a+3a	4	8,70%
1a+3a+3b	1	2,17%
1b+2a	1	2,17%
1c	1	2,17%
1d	2	4,35%
1d+2a	1	2,17%
1d+2a+3a	2	4,35%
1d+2d	1	2,17%
1d+2e	1	2,17%
1d+3a	1	2,17%
2a+2b	1	2,17%
2a+2c+3a+3c	2	4,35%
2a+2f	1	2,17%
2a+3a	1	2,17%
2c	1	2,17%
2c+3a	1	2,17%
2e	2	4,35%
2f	1	2,17%
3a	1	2,17%